

**PENGARUH KOMUNIKASI , GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ASAM JAWA ,TORGAMBA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : PRAWIRA

NPM : 1905160460

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624367



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 22 September 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : PRAWIRA
NPM : 1905160460
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPENIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASAM JAWA TORGAMBA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

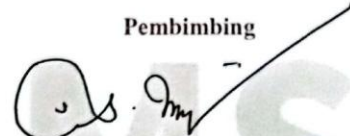
Penguji I

Penguji II


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.

Pembimbing


Drs. ADI MUNASIP, M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : PRAWIRA
N.P.M : 1905160460
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA, TORGAMBA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi

Drs. ADI MUNASIP, M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Prawira
NPM : 1905160460
Dosen Pembimbing : Drs. Adi Munasip, MM.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa, Torgamba.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Luar Belakang Masalah Mencantumkan Y, X_1, X_2, X_3	6/6/2023	U.
Bab 2	Menambah Referensi dari Jurnal Dosen UMSU	10/6/2023	U.
Bab 3	Teknik Analisis Data menggunakan Regresi Linier Berganda	14/6/2023	U.
Bab 4	Perhatikan Penulisan Hasil Penelitian	18/9/2023	U.
Bab 5	Penulisan Kesimpulan Harus sesuai EYD	18/9/2023	U.
Daftar Pustaka	Dibuat sesuai Mendelay dan Tambahkan Jurnal Dosen UMSU	18/9/2023	U.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	See Is day	18/9/2023	U.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, September 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Drs. Adi Munasip, MM.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Prawira
Npm : 1905160460
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asam Jawa, Torgamba

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data – data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2023

Saya yang menyatakan


10000
METERAL TEMPEL
BABAKX710809156
Prawira

ABSTRAK

Pengaruh Komunikasi , Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa , Torgamba

Prawira

1905160460

Manajemen

Gmail : Prawirawira123@gmail.com

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi , Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa , Torgamba, dengan pendekatan assosiatif, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 100 responden serta teknik analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan Komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Asam Jawa Torgamba, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Asam Jawa Torgamba, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Asam Jawa Torgamba, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Asam Jawa Torgamba

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

The Influence of Communication, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT. Tamarind, Torgamba

Prawira

1905160460

Management

Gmail : Prawirawira123@gmail.com

This research is research conducted to test and analyze the influence of Communication, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT. Tamarind, Torgamba, with an associative approach, and a sampling technique using a saturated sample technique of 100 respondents and a multiple linear regression analysis technique using the SPSS application.

Based on the research results, it was concluded that Communication has a significant positive influence on employee performance at PT Asam Jawa Torgamba, Leadership Style has a significant positive influence on employee Performance at PT Asam Jawa Torgamba, Work environment has a significant positive influence on employee Performance at PT Asam Jawa Torgamba, Communication, Leadership style and work environment have a significant positive influence on employee performance at PT Asam Jawa Torgamba

Keywords: Employee Performance, Communication, Leadership Style and Work Environment

Kata Pengantar



Assalamua'laikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi , Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa , Torgamba”** dengan baik dan penuh dengan suka cita. Penyusunanskripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Di dalam penulisan skripsi ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar skripsi ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Kakek Sikam dan Nenek Tuminah yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis, serta saya berterima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc.Prof.Dr. Ade Gunawan,S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. BapakAssoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr Adi Munasib , M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan karyawan yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam penyusunan skripsi.
9. Kepada seluruh sahabat-sahabat penulis yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan September 2023

Penulis

Prawira

NPM. 1905160460

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja	11
2.1.1.3. Faktor-faktor Kinerja	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja	17
2.1.2. Komunikasi	19
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	19
2.1.2.2. Jenis-jenis Komunikasi.....	21
2.1.2.3. Faktor Faktor yang mempengaruhi Komunikasi	22
2.1.2.4. Indikator Komukasi	23
2.1.3. Gaya Kepemimpinan.....	26
2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	26
2.1.3.2. Jenis Gaya Kepemimpinan	28
2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	
.....	30

2.1.3.4. Indikator Gaya Kepemimpinan	32
2.1.4. Lingkungan Kerja	34
2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	34
2.1.4.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	36
2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja	39
2.2 Kerangka Konseptual	42
2.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.2.4 Pengaruh Komunikasi , Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	44
2.3 Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1. Pendekatan Penelitian	47
3.2. Definisi Operasional	47
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.4. Populasi dan Sampel	50
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6. Teknik Analisis Data.....	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1. Hasil Penelitian	58
4.2. Pembahasan.....	74
BAB 5 PENUTUP.....	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran.....	78
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	79
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT Asam Jawa.....	2
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan PT Asam Jawa	4
Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	48
Tabel 3.2 Indikator Komunikasi	48
Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan	49
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 3.5 Jadwal dan Waktu Penelitian	50
Tabel 3.5 Skala Pengukuran.....	52
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Usia	58
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	59
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Komunikasi	62
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan	63
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.8 Koefisien	68
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.10 Uji t	71
Tabel 4.11 Uji F	73
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4.1 Normalitas	67
Gambar 4.2 Scatterplot.....	69
Gambar 4.3 Pengujian Hipotesis I	72
Gambar 4.4 Pengujian Hipotesis II	72
Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis III.....	73
Gambar 4.6 Pengujian Hipotesis IV.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan karyawan secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu di kelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi untuk menghasilkan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah pekerjaan yang dilakukan secara maksimal sesuai dengan standart kinerja yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan karyawannya karena dengan meningkatkan kemampuan yang baik maka secara tidak langsung kinerja karyawan akan baik pula. Dengan mneingkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak positif dan kemajuan bagi perusahaan (Mangkunegara, 2018)

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal (Susi, 2021).

Pada bulan Mei 2023 telah dilakukan pra riset oleh penulis yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan data pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT. Asam Jawa, Torgamba
Tahun 2018-2022

Pencapaian kinerja	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
komunikasi	87	85	82	75	70
Kerja sama	90	87	82	80	75
Kuantitas dan kualitas hasil kerja	80	78	75	70	70
disiplin	92	90	80	75	72
pelayanan	80	75	72	70	70
Analisis masalah	85	80	75	72	70
Rata-rata	86	83	78	74	71

Sumber: PT. Asam Jawa, Torgamba 2023

Pada tabel 1.1 dapat dilihat kinerja karyawan PT.Asam Jawa, Torgamba mengalami penurunan dari tahun 2018-2022 disemua aspek dari rata-rata nilai 86 menjadi 71, dimana pencapaian kualitas mutu terus mengalami penurunan, hal ini merupakan sebuah tren negatif yang harus segera diperbaiki agar dapat

meningkatkan kinerja perusahaan dan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:., Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Komunikasi dan Disiplin kerja. Adapun dalam penelitian ini saya memilih faktor komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing (Srimiatun, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu bapak Will sebagai Asisten tanaman pada hari Jumat 12 Mei di kantor PT. Asam Jawa, Torgamba Bahwa permasalahan komunikasi yang terjadi pada perusahaan tersebut yaitu adanya keterlambatan dalam penanganan kekurangan mobilitas angkutan pengangkut sawit dan pupuk lalu adanya keterlambatan dalam penanganan kerusakan mesin, yang mana keterlambatan tersebut dipicu oleh kurang efektifnya komunikasi antar karyawan dan perasaan bertanggung jawab yang kurang baik, karenanya pekerjaan karyawan tidak dapat di selesaikan dengan cepat. Berdasarkan

berita tersebut dapat disimpulkan bahwa telah terjadi permasalahan terkait komunikasi yang juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan berpengaruh besar dalam suatu insitusi atau organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu institusi atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetaapkan. Dari uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai salah satu faktor dari beberapa faktor penting. lainnya yang dapat digunakan untuk mendorong kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017).

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan PT . Asam Jawa , Torgamba
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan		
		Izin	Sakit	Alfa
2018	112	25	17	16
2019	110	26	16	17
2020	108	26	17	19
2021	105	27	17	19
2022	92	27	17	20

Sumber: PT. Asam Jawa, Torgamba 2023

Berdasarkan tabel di atas peneliti tertarik untuk mengambil variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, dalam hal absensi yang memiliki kenaikan pada ketidakhadiran karyawan disetiap tahunnya dikarenakan kurangnya teguran dari pemimpin, serta masalah yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu bapak Will selaku Karyawan Pimpinan PT. Asam Jawa , Torgamba , gaya kepemimpinan yang terjadi saat ini tidak adanya tindakan tegas dari pemimpin terhadap karyawan yang melakukan kesalahan, pemimpin hanya melakukan teguran terhadap karyawan yang selalu terlambat tanpa melakukan

tindakan tegas. Dapat dilihat bahwa pemimpin kurang memiliki keterampilan berkomunikasi dan tidak berani bertindak tegas terhadap apa yang terjadi, jika pemimpin mampu berkomunikasi yang baik dan tegas hal ini tentunya dapat di atasi dan memberikan dampak positif kepada karyawan.

Dan selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang mendukung produktivitas kerja karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan tingkat kinerja pribadi. Harus ada keseimbangan antara keduanya karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Berikutnya adalah tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan (Hasrudi Tanjung & Andi Rasyid, 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu bapak Will pada hari Jumat 12 Mei 2023 pukul 11.00 Wib di kantor PT.Asam Jawa Torgamba. Pertanyaan pertama mengenai apakah kondisi kebisingan antar kantor dan jalanan mengakibatkan ketidaknyamanan ? ,beliau menjawab “ Pada kondisi lingkungan bisa dikatakan tidak tenang dan ada suara bising dari pabrik itu sendiri” Kemudian pertanyaan kedua yaitu apakah kerjasama antar karyawan sudah berjalan dengan baik ?, kemudian beliau menjawab , “ Belum , karena masih adanya sifat egois antar karyawan dan juga masih adanya kesenjangan sosial antar jabatan” . Dari hasil wawancara dengan bapak will dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan fisik PT.Asam Jawa ,Torgamba tidak terlalu bagus dalam menunjang kinerja karyawan .

PT. Asam Jawa didirikan dengan Akta Notaris No. 37 tanggal 16 Januari 1982 dari Notaris Barnang Armino Pulungan, SH di Medan. Kemudian disahkan

oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK No. C2 3259 HT.01.01.Th.84 tanggal 6 Juni 1984 yang dimuat dalam Berita Negara RI No.797 tahun 1984. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian Dirjen Perkebunan, PT. Asam Jawa dinyatakan sebagai perkebunan besar sebagai PMDN didapatkan berdasarkan S.P.T. Badan Koordinasi Penanaman Modal Dalam Negeri Pusat No.261/I/PMDN/1983 tanggal 13 Desember 1983. Land clearing dan pembibitan digiatkan mulai tahun 1982, demikian juga pembangunan prasarana serta penyiapan syarat-syarat bagi aplikasi kredit investasi ke Bank Indonesia cq Bank Ekspor Impor Indonesia. Tanaman pertama sudah mulai digiatkan pada tahun 1983 di atas lahan gambut yang cukup kering dan relatif tidak menyuplai hambatan yang berarti. Dalam pengembangan yang lebih lanjut, ternyata yang dihadapi sebagian besar adalah lahan gambut basah atau berawa yang memerlukan sistem pengeringan secara efektif. Kontrak kerja pembangunan pabrik ditandatangani dengan pihak PT Star Trcc pada tahun 1983. Namun karena sesuatu hal, mulai awal tahun 1987 pekerjaan dilanjutkan dengan sistem swakelola. Setelah waktu 9 bulan, pabrik dengan kapasitas tahap pertama adalah 30 ton/jam, pada tanggal 21 Desember 1987 dapat diresmikan. Di samping modal serta dari dana pendiri, kredit pendahuluan dari Bank Ekspor Impor Indonesia sudah dapat diberikan pada media tahun 1983 dan kredit investasi sesungguhnya pada tahun 1985.

Berdasarkan uraian diatas peneliti sangat tertarik terhadap permasalahan-permasalahan tersebut untuk dikaji secara ilmiah melalui penelitian, sehingga peneliti berkemauan yang kuat menentukan judul **“Pengaruh Komunikasi , Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asam Jawa ,Torgamba”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT.Asam Jawa ,Torgamba adalah sebagai berikut :

1. Pencapaian kualitas mutu terus mengalami penurunan
2. Kurang efektifnya komunikasi antar karyawan dan perasaan bertanggung jawab yang kurang baik
3. Pemimpin kurang memiliki keterampilan berkomunikasi dan tidak berani bertindak tegas terhadap apa yang terjadi
4. Adanya kebisingan di tempat kerja yang menimbulkan ketidaknyamanan

1.3 Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk lebih memudahkan penelitian ini dan mencapai hasil penelitian yang akurat, maka penulis membatasi pembahasan, penelitian ini membatasi lingkungan kerja non fisik. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada kinerja karyawan tetap di Kebun Sawit PT.Asam Jawa , Torgamba

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa, Torgamba?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa, Torgamba?

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Asam Jawa , Torgamba?
4. Apakah ada pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Asam Jawa , Torgamba ?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT.Asam Jawa , Torgamba
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa , Torgamba
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kinerja karyawan di PT. Asam Jawa , Torgamba
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa , Torgamba

1.4.2. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan.
 - b. Hasil penelitian sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Manfaat praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia di PT.Asam Jawa , Torgamba.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi sebuah evaluasi bagi PT.Asam Jawa , Torgamba.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Sinurat, 2021)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerjanya optimal (Bismala, (2020). Seperti yang dikatakan (Intan, 2021), bahwa kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Normi, 2021) ”Kinerja adalah Hasil Kerja seseorang dalam periode waktu tertentu yang didasarkan pada standar atau ukuran-ukuran pencapaian tujuan organisasi.”

Menurut (Fatimah, 2017), Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dan menurut (Mangkunegara, 2017),

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut (Arianty, 2017) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

a. Tujuan Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja adalah suatu identifikasi , pengukuran dan manajemen kinerja sumber daya manusia pada organisasi yang dimana maksud identifikasi terhadap analisis pekerjaan , sedangkan pengukuran yang terpusat pada sistem pengukuran kinerja apakah kinerja seorang baik atau buruk sedangkan manajemen adalah mengesampingkan tujuan dari sistem penilaian kinerja yang lampau (Sinurat, 2021)

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- 4) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan,sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang esuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat,dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

b. Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja menurut (Arifin, 2018) yaitu :

- 1) Meningkatkan motivasi.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
- 4) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar.
- 5) Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.
- 6) Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya
- 7) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya
- 8) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan dapartemen yang lengkap.
- 9) Memberikan peluang untukmengembangkan sistem pengawasan yang lebih

baik.

10) Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM.

11) Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan pekerja).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang beradadi dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan

karyawan.

- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas(jobdescription).

2.1.1.3. Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut (Yusuf, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) *Employee Engagement*

adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja

- 2) Beban Kerja

adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu

- 3) Kepuasan kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual.,Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

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

3) Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu rasa memiliki dan menjadi bahagian dari perusahaan atas kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut (Wibowo, 2017) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance*

meansure), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu (Wibowo, 2017):

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2017) indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan

tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut (Caropeboka, 2017) Komunikasi merupakan kegiatan manusia untuk saling memahami atau mengerti suatu pesan antara komunikator dan komunikan. Komunikasi akan berlangsung selama ada kesamaan makna di dalam sesuatu yang dipercakapkan atau disampaikan. Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Arianty J. , 2019) .Dimanapun, kapanpun, dan dalam kesadaran atau situasi macam apapun manusia selalu terjebak dengan komunikasi. Dengan berkomunikasi manusia dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuan hidupnya, karna dengan berkomunikasi merupakan suatu kebutuhan manusia yang amat mendasar. Oleh karena itu sebagai makhluk sosial

manusia ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Manusia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, Bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Dengan rasa ingin tahu inilah yang memaksa manusia perlu berkomunikasi.

Komunikasi adalah istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communicatio*, yang bersumber dari kata *komunis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna, jadi komunikasi dapat terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan di terima oleh komunikan. Hovland mendefinisikan proses komunikasi sebagai proses yang memungkinkan seseorang menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain (Kartini Mulyani, 2019) . Menurut komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari dalam hubungannya dengan orang lain akan digunakan komunikasi, demikian halnya dalam pekerjaan dilakukan komunikasi agar tujuan organisasi tercapai. (Daulay et al., 2017) mendefenisikan bahwa komunikasi sebagai suatu proses memindahkan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi. Yang membuat tercapinya sebuah tujuan orgaisasi juga dengan bagusnya komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dengan karyawannya. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat karyawan dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para karyawan .

2.1.2.2. Jenis-jenis Komunikasi

Menurut (Bismala et al., 2017) komunikasi yang terjadi dapat dikelompokkan berdasarkan beberapa jenis komunikasi yang terjadi bisa berbentuk:

- 1) Komunikasi ke bawah, komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya. Fungsi arah komunikasi dari atas ke bawah ini ialah: pemberian atau penyampaian intruksi kerja (job instruction), penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan, penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku, pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.
- 2) Komunikasi ke atas, ketika bawahan memberikan umpan balik pada atasan, atau komunikasi yang terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arah komunikasi dari bawah ke atas ialah: penyampaian informasi tentang pekerjaan-pekerjaan atau tugas yang sudah dilaksanakan, penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan, penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan, penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya
- 3) Komunikasi lateral, komunikasi horizontal sesama anggota dalam kelompok. Komunikasi digunakan untuk mempermudah terjadinya koordinasi diantara anggota kelompok sehingga tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan tugas di antara anggota. Fungsi arah komunikasi horizontal ini ialah: memperbaiki koordinasi tugas, upaya pemecahan masalah, saling

berbagi informasi, upaya pemecahan konflik dan membina hubungan melalui kegiatan bersama.

Sedangkan menurut (Rustan & Hakki, 2017) Jenis komunikasi yang dilakukan oleh manusia terdiri dari komunikasi verbal dan komunikasi non verbal, yaitu :

1) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah jenis komunikasi yang dilakukan menyampaikan pesan dengan menggunakan kata-kata baik lisan maupun tulisan.

2) Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non verbal adalah jenis komunikasi yang digunakan oleh manusia menyampaikan pesan tanpa menggunakan kata-kata atau dapat dikatakan dengan bahasa gerak tubuh.

2.1.2.3. Faktor Faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah:

- 1) Gaya kepemimpinan budaya organisasi
- 2) Budaya organisasi
- 3) Sarana pendukung
- 4) Kedisiplinan
- 5) Visi dan Misi
- 6) Pencapaian target
- 7) Kualitas
- 8) Kuantitas

Menurut (Ganyang, 2018) ada tiga faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu :

1) Penyampaian

Pengetahuan dan keterampilan penyampai, sikap penyampai kondisi fisik penyampai, kondisi kesehatan dan mental penyampai.

2) Penerima

pengetahuan dan keterampilan bersama, sikap penerima, kondisi fisik penerima, kondisi kesehatan dan mental penerima.

3) Faktor Lain

Suasana lingkungan saat berkomunikasi langsung , media komunikasi digunakan.

2.1.2.4. Indikator Komukasi

Indikator Komunikasi Menurut (IC Nisa , Rooswidjajani & Fristin, 2018) ,ada beberapa indikator komunikasi efektif, adalah:

1) Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Adapun menurut (Barzam, 2018) menyatakan bahwa “indikator dari komunikasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pernyataan Positif, Pernyataan positif mengandung makna bahwa apa yang setiap kita ucapkan atau sampaikan kepada orang lain, akan mendapatkan sebuah respon yang baik dan penerimaan di sana. Tanpa adanya penerimaan awal, mungkin komunikasi yang berlangsung bukanlah komunikasi yang terbuka
- 2) Perasaan Bertanggung Jawab, Perasaan bertanggung jawab di dalam komunikasi interpersonal berarti bahwa kita memiliki perasaan memiliki terhadap apa yang kita sampaikan kepada orang lain. Untuk menunjukkan sikap bertanggung jawab ini, kita harus terbiasa untuk mengucapkan “saya” pada saat berpendapat. Ini akan memberikan kesan yang baik bahwa apa yang kita sampaikan memang benar-benar ujaran dari kita.
- 3) Kehadiran, saat kita melakukan komunikasi interpersonal, maka kita perlu memastikan bahwa kita hadir baik secara fisik maupun emosional di sana. Orang lain akan lebih segan untuk berkomunikasi dengan kita apabila kita

mampu benar-benar hadir dalam komunikasi tersebut. Terkadang ada individu yang pikirannya seakan tidak ada bersama dia pada saat berkomunikasi. Ini adalah hal yang semestinya dihindari.

- 4) Umpan Balik, dengan adanya kehadiran kita, maka akan ada umpan balik yang diberikan oleh orang lain. Umpan balik merupakan bentuk indikator keterbukaan dalam komunikasi interpersonal. Tanpa adanya umpan balik, kita akan merasa bahwa kita sedang diabaikan. Ini tentu saja menjadi bentuk komunikasi yang kurang sesuai dan tidak berjalan dengan semestinya.
- 5) Reaksi Spontan, reaksi spontan juga menunjukkan adanya keterbukaan dalam proses komunikasi antar pribadi. Seseorang akan cepat dalam memberikan responnya sebagai tanda bahwa ia setidaknya mendengarkan apa yang kita utarakan.
- 6) Pernyataan Positif, Pernyataan positif mengandung makna bahwa apa yang setiap kita ucapkan atau sampaikan kepada orang lain, akan mendapatkan sebuah respon yang baik dan penerimaan di sana. Tanpa adanya penerimaan awal, mungkin komunikasi yang berlangsung bukanlah komunikasi yang terbuka.
- 7) Perasaan Bertanggung Jawab, Perasaan bertanggung jawab di dalam komunikasi interpersonal berarti bahwa kita memiliki perasaan memiliki terhadap apa yang kita sampaikan kepada orang lain.
- 8) Perasaan Bebas Berpendapat, hilangnya rasa intimidasi dan juga perasaan tidak bebas dalam mengungkapkan sesuatu menunjukkan bahwa keterbukaan yang sudah terbangun dalam proses komunikasi. Kita menjadi lebih nyaman dalam berujar.

- 9) Perhatian, adanya perhatian sebenarnya hampir sama dengan reaksi spontan. Ini merupakan hal yang cukup baik karena menunjukkan bahwa apa yang sedang kita sampaikan memang didengar oleh penerima pesan.
- 10) Kejujuran, kejujuran sebenarnya tidak mutlak menjadi indikator dari keterbukaan sebab keterbukaan yang dimaksud di sini adalah bagaimana komunikasi kita bisa mendapatkan umpan balik. Tetapi setidaknya dengan adanya unsur kejujuran ini, komunikasi kita menjadi lebih benar dan bisa dipertanggung jawabkan”.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin dan manajer – terutama pemimpin paling atas dan top manajer merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Pemimpin dan manajer yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama). Pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahankelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Pemimpin merupakan faktor kritis (crucial factor) yang dapat menentukan maju mundurnya atau hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah, maupun badan korporasi dan usaha dagang.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen, 2020). kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah (Jufrizen & Lubis, 2020)

Sedangkan menurut (Siagian & Khair, 2018) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif. Gaya kepemimpinan yang baik tentunya dapat berpengaruh dalam tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin berupa proses mengarahkan, perilaku dan strategi, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin atau sebagai peran sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya yang cocok dan sesuai untuk diterapkan dalam organisasi maupun perusahaan.

2.1.3.2. Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis gaya kepemimpinan berdasarkan Psycodynamic dibagi kedalam lima gaya (Tika , 2018) yaitu:

1) Gaya paranoid

Gaya seorang pemimpin yang selalu merasa curiga dan tidak percaya terhadap orang lain. Pemimpin semacam ini asyik dengan intelegensia dan aktivitas kontrol, kekuatan tersentralisasi, reaktif dengan pengembangan strategi, mempunyai kewaspadaan tinggi baik ke dalam maupun keluar, menekankan diversifikasi, sinis, konservatif dan perhatian.

2) Gaya kompulsif (mendorong)

Gaya seorang pemimpin yang takut terhadap kejadian- kejadian yang tidak diharapkan dan tidak mengawasi hal-hal yang bisa berakibat terhadap organisasi, mengarah pada keasyikan kompulsif yang detail, perfeksionisme, mengutamakan masalah ritual, hierarkis yang ketat, hati-hati dalam berpikir, kaku dalam mengimplementasikan strategi.

3) Gaya dramatik

Gaya seorang pemimpin yang banyak memerlukan perhatianperhatian orang, asyik dengan kepentingan diri sendiri, pernyataan emosi yang berlebihan, senang dengan aktivitas dan kegembiraan, mengeksploitasi orang lain, dangkal dan sering berani mengambil keputusan dan risiko tinggi, tidak jelas struktur organisasi atau proses perubahan program tidak tepat dan ambisius.

4) Gaya depresif

Gaya seorang pemimpin yang kurang berpengharapan, dan kurang percaya diri, mengarah pada pasif total, konservatisme ekstrem, mempunyai tendensi birokratis terhadap lingkungan.

5) Gaya schizoid

Gaya seorang pemimpin berdasarkan perasaan bahwa dunia tidak menyediakan banyak jalan kepuasan dan kebanyakan interaksi akhirnya tidak jalan, mengarah kepada kevakuman kepemimpinan. Pemimpin tidak mengarahkan dan tidak pula mendelegasikan wewenang tetapi menangani sendiri. Tidak menaruh perhatian kepada pemasaran produk yang bisa dikembangkan.

Kepemimpinan (Soetopo,2018) yang lainnya sebagaimana biasa dikaji, tipe kepemimpinan dibagi menjadi 4:

- 1) Kepemimpinan otoriter (semuanya serba bergantung pemimpin).
- 2) Kepemimpinan laissez-faire (semua bergantung bawahan/masa bodoh).
- 3) Kepemimpinan demokratis (kerjasama pemimpin dan bawahan).
- 4) Kepemimpinan pseudo-demokratis (tampaknya demokratis tetapi hakikatnya otoriter atau demi kepentingan kelompok kecil/klik: semu, manipulatif).

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut teori Kepemimpinan Grid dalam disusun berdasarkan asumsi bahwa kepemimpinan ditentukan oleh dua dimensi utama yaitu: concern for people dan concern for result (production).

Salah satu unsur situasi terpenting adalah gaya pemimpin. Pemimpin membentuk gaya mereka dalam periode waktu tertentu melalui pengalaman,

pendidikan, dan pelatihan. Tannenbaum dan Schmidt dalam (Purwanto, 2018) mengemukakan bahwa paling sedikit terdapat empat faktor internal yang mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer:

1. Sistem nilai manajer

Sistem nilai seorang manajer berisi jawaban terhadap persoalan seberapa kuat keyakinan manajer bahwa orang-orang memiliki andil dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka. Kekuatan atau keyakinan manajer atas persoalan itu akan cenderung mempengaruhi gaya kepemimpinannya, terutama dalam hubungannya dengan kadar arahan atau dukungan yang ingin diberikan manajer kepada anggota stafnya.

2. Rasa yakin terhadap bawahan

Kadar kontrol atau kebebasan yang diberikan manajer kepada stafnya akan bergantung pada apakah manajer itu percaya bahwa bawahan pada dasarnya pemalas, tidak dapat dipercaya, tidak bertanggung jawab, atau manajer percaya bahwa bawasanya kreatif, dan dapat memotivasi diri sendiri dalam suatu lingkungan apabila dimotivasi dengan tepat. Rasa yakin manajer juga bergantung pada perasaan tentang pengetahuan dan kompetensi anggota stafnya dalam suatu bidang tanggung jawab tertentu.

3. Inclinasi Kepemimpinan

Inclinasi manajer berpengaruh pada gaya kepemimpinan, dengan demikian, beberapa manajer jauh lebih suka berperilaku direktif (mengendalikan dan menyelia). Manajer-manajer lainnya lebih suka berfungsi dalam suatu situasi manajemen kelompok, dimana mereka dapat memberikan arahan atau memudahkan interaksi bawahan. Sebagian manajer yang lain lebih senang

mendelegasikan pekerjaan dan memberikan keleluasaan bagi bawahannya menanggulangi sendiri masalah dan isu-isu tertentu.

4. Perasaan aman dalam situasi tertentu

Merasa aman dalam situasi tertentu berdampak pada kemauan manajer untuk melepaskan kontrol pengambilan keputusan kepada orang lain dalam lingkungan yang tidak menentu. Hal yang diperlukan disini adalah toleransi manajer terhadap ketidakjelasan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi adalah posisi hidup pemimpin dalam hubungannya dengan perasaan terhadap dirinya sendiri, serta dengan orang lain dilingkungan tersebut.

Sedangkan menurut (Rusdiana, 2020) Factor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu :

1) Diri Pemimpin

Kepribadian, pengalaman masa lampau, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan di samping dan mempengaruhi kepemimpinan yang dipilihnya.

2) Ciri Atasan

Kepemimpinan atasan dari kadis sangat memperngaruhi orientasi kempemimpinanya.

3) Ciri Bawahan

Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektifitas kepemimpinan, latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan pula cara kadis menentukan gaya kepemimpinannya.

4) Persyaratan Tugas

Tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi kepemimpinan kadis.

5) Iklim Organisasi Dalam Kebijakan

Akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta kepemimpinan yang di pilih oleh kadis.

6) Perilaku Dan Harapan Rekan

Rekan sekerja merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan kadis sangat mempengaruhi hasil kerjanya.

2.1.3.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Mustajab, 2015) gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator berikut :

1. Selalu berusaha mensinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
2. Senang menerima saran pendapat dan kritik dari bawahannya
3. Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dirinya
4. Selalu berusaha mengutamakan teamwork dalam usaha mencapai tujuan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pimpinan baik secara intelektual, emosional, maupun spiritual.

Indikator–indikator gaya kepemimpinan menurut (Maniku et al., 2019), diantaranya :

1. Kemampuan Analitis
2. Keterampilan Berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan

Berikut ini penjelasan mengenai indikator gaya kepemimpinan yaitu berikut :

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari beberapa indikator di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan padanya selain itu kepemimpinan memerlukan ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak

mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisiensi (Tamali & Munasip, 2019).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Lingkungan kerja juga segala sesuatu yang ada disekitar para 43 pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2017)

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas, hal ini sesuai dengan pendapat (Julita & Arianti, 2018). Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Kualitas Lingkungan Kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja Karyawan. Dimana setiap organisasi

harus mempunyai kesempatan yang cukup untuk mengendalikan Lingkungan Kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk para Karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sebab, apabila Lingkungan Kerja memadai maka kinerja Karyawan akan menjadi lebih baik

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas yang dapat saya simpulkan adalah Lingkungan kerja adalah faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi yang maju dan berkembang.

2.1.4.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Pratama & Wismar'ain, 2018) terdapat beberapa jenis-jenis lingkungan kerja :

- 1) Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung
- 2) Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Sarwoto dalam (Sidanti, 2018) menyatakan terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- 1) Lingkungan kerja fisik, merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah :

- a) Tata ruang kerja yang tepat suatu organisasi, sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
- b) Cahaya dalam ruangan yang tepat, cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- c) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
- d) Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik

dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

- e) Keamanan kerja karyawan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman disini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinannya, apabila hubungan seorang karyawan dengan

karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan dapat meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan (Mangkunegara, 2017) yaitu:

1) Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas tugasnya.

2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

6) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan

juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja

Faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM)

Wirawan dalam (Syafрина & Manik, 2018) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tempat, dalam perusahaan handaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.
- 2) Peralatan, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- 3) Proses kerja, urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Ganyang, 2018) komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi. Menurut (Irawan, 2017) komunikasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim (sender) dengan penerima (receiver) baik secara langsung maupun tidak langsung

Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Hakim Fachrezi & Hasmana Khair, 2020) oleh menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rifa'i, 2019) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Mariani & Sariyathi, 2017) menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Arumsari & Widowati, 2019) menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Wijono ,2017) kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Karena dengan kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja

Dalam penelitian yang dilakukan (Hasibuan & Bahri, 2017) Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, hasil penelitian menunjukkan bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja, apabila kepemimpinan baik maka kinerja juga akan membaik”.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan akan mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Artinya jika seseorang memiliki gaya kepemimpinan dan kinerja yang tinggi akan turut mempengaruhi tingginya kinerja mereka dalam pekerjaan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikat hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan berdampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat (Nanulaitta, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Nanulaitta, 2018), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon” menunjukkan lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

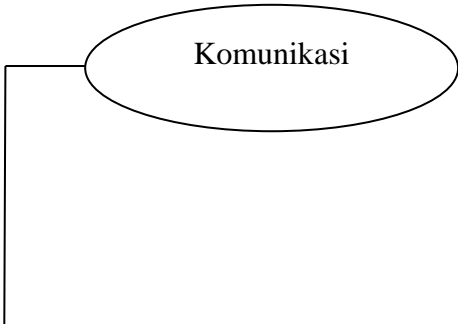
2.2.4 Pengaruh Komunikasi , Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan suatu kegiatan untuk menyampaikan informasi dari gagasan, ide maupun pesan yang diharapkan di ketahui baik secara langsung melalui lisan ataupun dengan tidak langsung melalui media. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi antara pimpinan dengan karyawan apabila dilaksanakan dengan teratur dan benar bisa berpengaruh atas perilaku karyawan saat melakukan tugas yang mengakibatkan peningkatan kinerja.

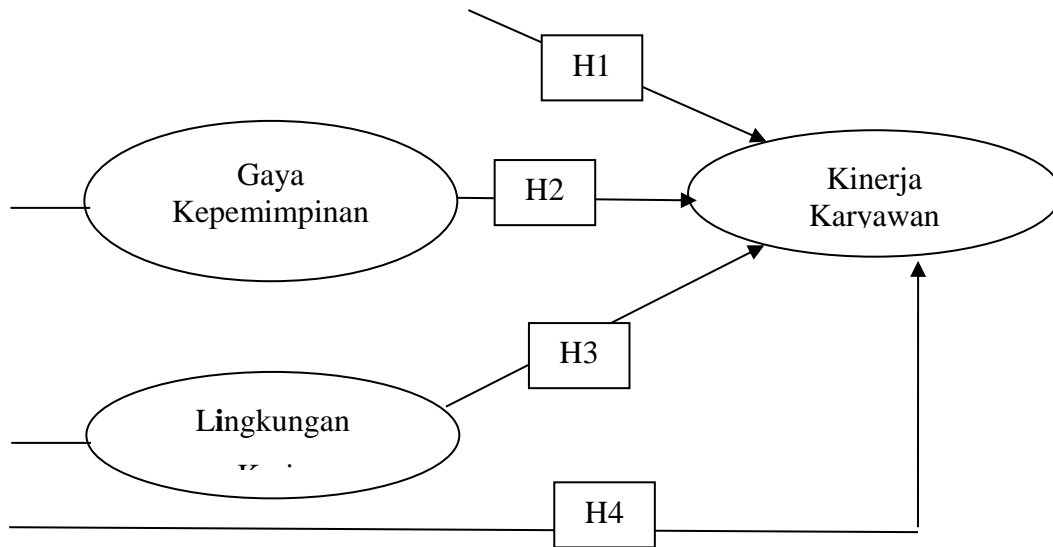
Komunikasi pada suatu perusahaan adalah salah satu unsur pedoman untuk berinteraksi satu sama lain. Apabila komunikasi tidak ada, karyawan dalam suatu perusahaan tidak akan mengetahui hal apa yang seharusnya dilakukan untuk organisasi. Pemimpin dalam organisasi tersebut juga tidak dapat menerima informasi dan tidak akan dapat melakukan intruksi..Pemimpin perlu berkomunikasi dengan karyawan seara teratur untuk mencegah kesalahan ataupun menawarkan saranlain tentang pekerjaan. Hal ini tentu akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Pemimpin dapat melakukan komunikasi secara langsung dengan karyawan mengenai isu-isu penting dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.



Komunikasi



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani dan Hendrayadi, 2015:98).

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa, Torgamba
- 2) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa, Torgamba
- 3) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa, Torgamba
- 4) Terdapat pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa, Torgamba

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. (Sugiyono, 2018)

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut.

Tabel 3.1 **Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas (mutu)
2	Komunikasi
3	Waktu (jangka waktu)
4	Inisiatif
5	Kemampuan

Sumber :(Kasmir 2016 hal 208)

3.2.2 Komunikasi (X₁)

Menurut (Caropeboka , 2017) Komunikasi merupakan kegiatan manusia untuk saling memahami atau mengerti suatu pesan antara komunikator dan komunikan. Komunikasi akan berlangsung selama ada kesamaan makna di dalam sesuatu yang dipercakapkan atau disampaikan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Pernyataan Positif
2	Perasaan Bertanggung Jawab
3	Kehadiran
4	Umpan Balik
5	Reaksi Spontan

Sumber :(Barzam, 2018)

3.2.3 Gaya Kepemimpinan (X₂)

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen,2017). kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Adapun indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan Analitis
2	Keterampilan Berkomunikasi
3	Keberanian
4	Kemampuan Mendengar
5	Ketegasan

Sumber (Maniku et al., 2019)

1.2.4. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Adapun indikator Lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4. Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan / Cahaya tempat kerja
2	Sirkulasi Udara
3	Kebisingan
4	Bau tidak sedap
5	Keamanan di tempat kerja

Sumber: (Mangkunegara, 2017 hal 139)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Asam Jawa , Torgamba . Desa / Kelurahan Pangarungan , Kec Torgamba , Kab Labuhan Batu Selatan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei tahun 2023 sampai dengan Agustus 2023. Dengan Jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.5
Jadwal Dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Seminar Proposal									■											
4	Pengumpulan Data										■	■	■								
5	Analisis Data													■	■	■	■				
6	Menyusun Laporan															■	■	■	■		
7	SidangMeja Hijau																	■	■	■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono,2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang berada di PT Asam Jawa , Torgamba yakni sebanyak 100 orang

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara

keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani dan Hendrayadi 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah sebahagian Karyawan PT Asam Jawa , Torgamba yaitu sejumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani dan Hendrayadi 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 50 Karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1) Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2) Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3) Angket(*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Karyawan PT.Asam Jawa , Torgamba.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari 5 option alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif, dengan kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat . Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

- a : Nilai Konstanta
- X_1 : Komunikasi
- X_2 : Gaya Kepemimpinan
- X_3 : Lingkungan Kerja

Mode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate) . Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji yang meliputi uji normalitas , multikolinieritas dan heterokedastisitas . Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi , variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi , Irfan Manurung, 2018) . Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen . Apabila terdapat korelasi antara

variabel bebas , maka terjadi multikolinearitas , demikian juga sebaiknya . Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *toleranca* . Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikilineritas adalah nilai *toleranca* < 0.10 atau sama dengan $VIF > 10$.

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dan residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dapat diketahui dengan nilai residualnya . Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterkedastisitas adalah :

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah . Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya . Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima .

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

t : nilai t hitung

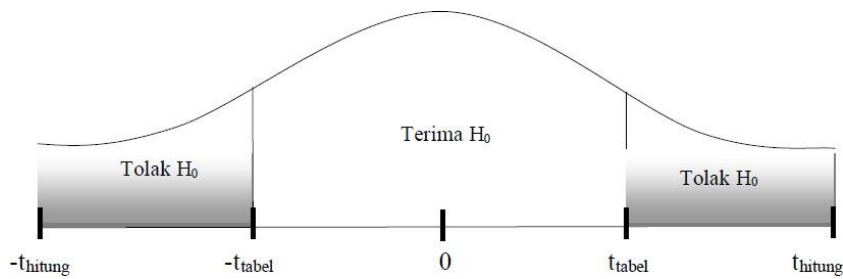
r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α)sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed> taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

1. $H_0 : rs = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X)dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : rs \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X)dengan variabel terikat (Y).



b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

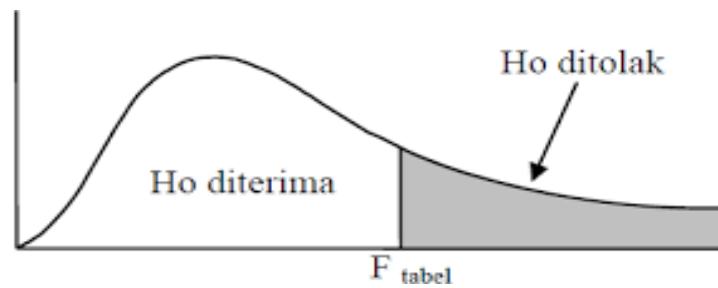
R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

N = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan :

- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .



Gambar 3.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social*

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sciences (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

4.1.1.1. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada reponden yang merupakan karyawan di PT Asam Jawa Torgamba maka diperoleh 100 orang responden yang mengisi kuesioner melalui penyebaran angket, penulis melakukan klasifikasi penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan karyawan di PT Asam Jawa Torgamba. Adapun karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

	Usia			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 31 Tahun	4	4.0	4.0	4.0
31-40 tahun	58	58.0	58.0	62.0
Valid 41-50 Tahun	27	27.0	27.0	89.0
> 50 Tahun	11	11.0	11.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwasannya mayoritas responden adalah yang berusia pada 31-40 tahun yaitu sebesar 58% atau sebanyak 58 orang, kemudian 41-50 tahun adalah sebesar 27% atau sebanyak 27 orang, dan

yang berusia >50 tahun sebesar 11% atau sebanyak 11 orang, dan terakhir konsumen yang berusia <31 tahun yaitu sebesar 4% atau sebanyak 4 orang.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	45	45.0	45.0	45.0
Perempuan	55	55.0	55.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 45% atau sebanyak 45 orang, sedangkan perempuan sebesar 55% atau sebanyak 55 orang.

Tabel 4.3
Lama Bekerja
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	6	6.0	6.0	6.0
5-10 Tahun	75	75.0	75.0	81.0
11-15 Tahun	13	13.0	13.0	94.0
> 15 Tahun	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya lama bekerja (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja 5-10 tahun sebesar 75% atau sebanyak 75 orang, kemudian 11-15 sebesar 13% atau sebanyak 13 orang dan 1-5 tahun sebesar 6% atau sebanyak 6 orang, kemudian >15 tahun sebesar 6% atau sebanyak 6 orang.

4.1.1.2. Tabulasi Jawaban Responden

Dalam penyebaran angket/kuesioner peneliti melakukan tabulasi atas jawaban responden sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	29	44	44	22	22	3	3	2	2	100	100
2	53	53	27	27	12	12	5	5	3	3	100	100
3	43	43	38	38	10	10	7	7	2	2	100	100
4	50	50	38	38	3	3	8	8	1	1	100	100
5	44	44	40	40	7	7	5	5	4	4	100	100
6	43	43	36	36	12	12	7	7	2	2	100	100
7	45	45	37	37	8	8	8	8	2	2	100	100
8	49	49	33	33	8	8	9	9	1	1	100	100
9	36	36	38	38	16	16	8	8	2	2	100	100
10	35	35	40	40	13	13	9	9	3	3	100	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

- 1) Jawaban responden, Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 2) Jawaban responden, Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju.

- 3) Jawaban responden, Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 4) Jawaban responden, Saya menerapkan pola kerja disiplin untuk meningkatkan kualitas hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 5) Jawaban responden, Saya tetap bekerja dengan baik walaupun kepala divisi tidak berada di tempat, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 6) Jawaban responden, Saya akan membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan saya tanpa diminta, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 7) Jawaban responden, Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 8) Jawaban responden, Saya mampu mengerjakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 9) Jawaban responden, Saya memiliki komunikasi yang baik antar rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 10) Jawaban responden, Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju.

2. Variabel Komunikasi (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komunikasi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi (X₁)

No	Jawaban Komunikasi (X ₁)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	37	31	31	20	20	8	8	4	4	100	100
2	31	31	25	25	30	30	7	7	7	7	100	100
3	47	47	26	26	18	18	4	4	5	5	100	100
4	44	44	34	34	10	10	9	9	3	3	100	100
5	48	48	30	30	13	13	5	5	4	4	100	100
6	53	53	30	30	9	9	5	5	3	3	100	100
7	45	45	38	38	8	8	6	6	3	3	100	100
8	37	37	52	52	2	2	6	6	3	3	100	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Komunikasi adalah:

- 1) Jawaban responden, Saya memiliki kebebasan dalam mengutarakan halhal yang berkaitan dengan pekerjaan., mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 2) Jawaban responden, Saya selalu menyampaikan informasi dengan jujur yang berkaitan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 3) Jawaban responden, Ketika berkomunikasi dengan atasan, saya sangat memperhatikan situasi, kondisi dan juga suasana hati atasan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 4) Jawaban responden, Saya berusaha untuk mendengarkan dan memahami apa yang menjadi permasalahan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 5) Jawaban responden, Saya dan rekan kerja bersama-sama memiliki rasa

saling percaya dalam setiap menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju

- 6) Jawaban responden, Saya dan rekan kerja yang lain memiliki kesempatan yang sama dalam berkomunikasi dengan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 7) Jawaban responden, Saya selalu menerima respon positif jika pekerjaan saya terselesaikan dengan benar, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 8) Jawaban responden, Saya selalu mendukung setiap ide-ide yang bersifat inovatif dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju

3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

No	Jawaban Gaya Kepemimpinan (X_2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	51	32	32	8	8	8	8	1	1	100	100
2	46	46	42	42	4	4	8	8	0	0	100	100
3	52	52	30	30	12	12	6	6	0	0	100	100
4	41	41	44	44	8	8	3	3	4	4	100	100
5	43	43	36	36	15	15	5	5	1	1	100	100
6	29	29	38	38	22	22	10	10	1	1	100	100
7	46	46	37	37	11	11	4	4	2	2	100	100
8	28	28	61	61	2	2	5	5	4	4	100	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah:

- 1) Jawaban responden, Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 2) Jawaban responden, Pemimpin mampu menunjukan pemimpin yang berkarisma, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 3) Jawaban responden, Pemimpin mampu untuk memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 4) Jawaban responden, Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 5) Jawaban responden, Pemimpin mampu menghormati secara langsung karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 6) Jawaban responden, Pemimpin dapat menghargai ide dari karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 7) Jawaban responden, Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 8) Jawaban responden, Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju.

4. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	Jawaban Lingkungan Kerja (X ₃)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	44	38	38	9	9	7	7	2	2	100	100
2	48	48	35	35	8	8	7	7	2	2	100	100
3	33	33	42	42	17	17	6	6	2	2	100	100
4	32	32	44	44	13	13	9	9	2	2	100	100
5	42	42	40	40	5	5	13	13	0	0	100	100
6	34	34	38	38	20	20	6	6	2	2	100	100
7	46	46	45	45	1	1	7	7	1	1	100	100
8	34	34	48	48	10	10	6	6	2	2	100	100
9	30	30	57	57	4	4	6	6	3	3	100	100
10	37	37	54	54	0	0	6	6	3	3	100	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja adalah:

- 1) Jawaban responden, Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 2) Jawaban responden, Tidak ada cahaya matahari yang mengganggu masuk kedalam ruangan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 3) Jawaban responden, Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 4) Jawaban responden, Pihak kantor sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang di gunakan pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju

- 5) Jawaban responden, Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 6) Jawaban responden, Kantor tempat saya bekerja tidak terganggu dengan kebisingan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 7) Jawaban responden, Ruangan kerja saya tidak terganggu dari bau tidak sedap, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 8) Jawaban responden, Lingkungan kerja yang wangi sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 9) Jawaban responden, Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 10) Jawaban responden, Saya merasa aman bekerja tanpa memikirkan kendaraan yang saya parkir di halaman tempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju

4.1.2. Uji Persyarata Regresi / Uji Asumsi Klasik

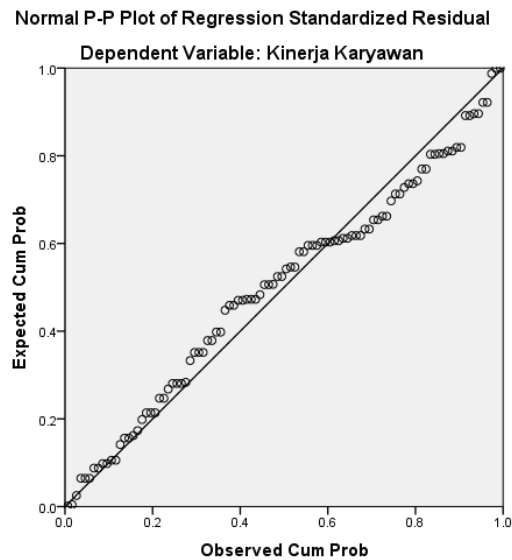
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada model regresi linear berganda merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinieritas
- 3) Heteroskedastisitas

- 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIf*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.8 Coefficient

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1					
Komunikasi	.874	.221	.092	.145	3.902
Gaya	.857	.108	.044	.151	3.603
Kepemimpinan					
Lingkungan Kerja	.905	.436	.198	.116	3.586

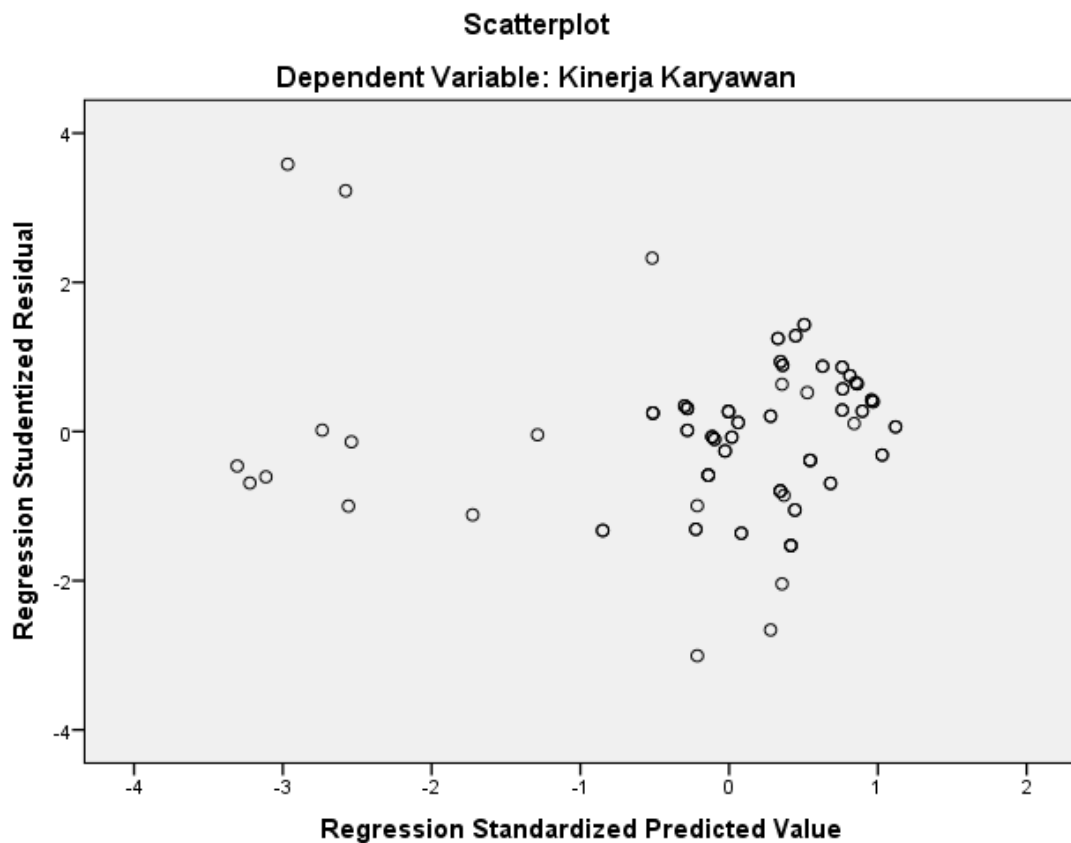
Sumber : Data diolah (2023)

Ketiga variabel independent yaitu X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) lebih kecil dari 4, sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variable independen penelitian ini.

3) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Scatterplot

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

4.1.3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

4.1.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun regresi linear berganda bertujuan untuk melihat hubungan dan arah hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan. Persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Tabel 4.9 Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.679	1.993		.843	.402
	Komunikasi	.273	.123	.243	2.219	.029
	Gaya	.151	.142	.414	4.064	.000
	Kepemimpinan					
	Lingkungan Kerja	.626	.132	.579	4.751	.000

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, maka hasilnya sebagai berikut :

$$Y = 1,679 + 0,273X_1 + 0,151X_2 + 0,626X_3 + e$$

- 1) Konstanta mempunyai nilai regresi positif, artinya jika variabel Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja dianggap nol, maka hubungannya searah terhadap Kinerja karyawan .
- 2) Komunikasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Komunikasi maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan

- 3) Gaya Kepemimpinan mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan
- 4) Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan kerja , maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan .

4.1.3.2. Uji Hipotesis

1) Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat indeenden terhadap variabel dependen. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun t tabel = 1,96 (lihat tabel t untuk N=100).

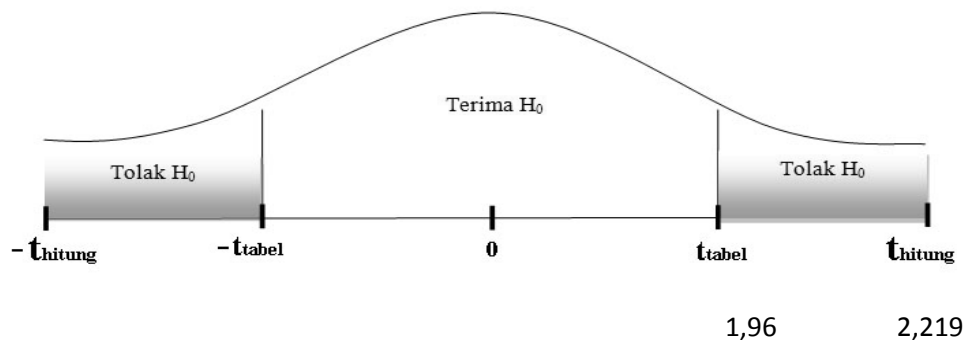
Tabel 4.10 Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.679	1.993		.843	.402
	Komunikasi	.273	.123	.243	2.219	.029
	Gaya Kepemimpinan	.151	.142	.414	4.064	.000
	Lingkungan Kerja	.626	.132	.579	4.751	.000

Sumber : Data diolah (2023)

a) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

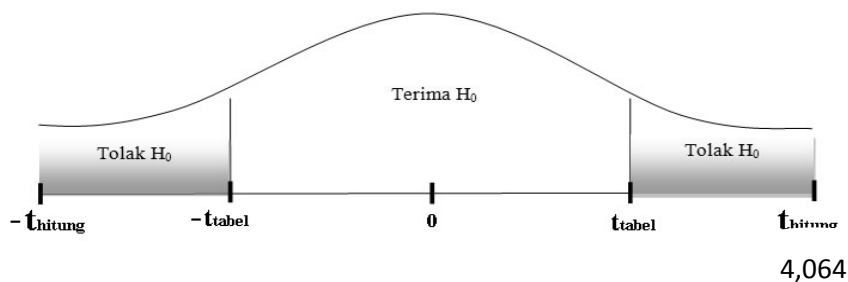
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Komunikasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,219 > t_{tabel} = 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,029 < 0,05$ dengan demikian berarti Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, yang berarti Hipotesis diterima. Artinya Komunikasi yang baik akan meningkatkan Kinerja karyawan



Gambar 4.3 Pengujian Hipotesis I

b) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

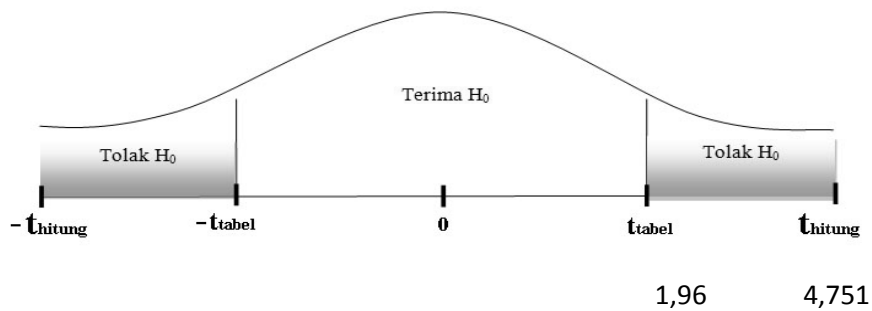
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk Gaya Kepemimpinan $=4,064 > t$ tabel $= 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $=0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima.



Gambar 4.4 Pengujian Hipotesis II

c) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai $t=4,751 > t$ tabel $= 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $=0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima. Artinya ketika lingkungan kerja saling terintegrasi dan bersama-sama dibagikan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.



Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis III

2) Uji F (Secara Simultan)

Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

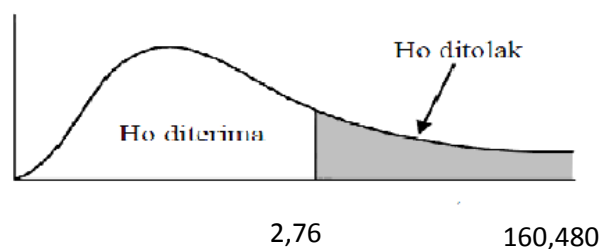
Tabel 4.11 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5935.089	3	1978.363	160.480	.000 ^b
	Residual	1183.471	96	12.328		
	Total	7118.560	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi
Sumber : Data diolah (2023)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 160,480 >$ dari $F_{tabel} = 2,76$ (lihat tabel F untuk $N = 100$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan , maka keputusannya Hipotesis diterima.



Gambar 4.6 Pengujian Hipotesis IV

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.913 ^a	.834	.829	3.51110	.834	160.480	3

Sumber : Data diolah (2023)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,834, hal ini berarti Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 83,4% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya 16,6% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi. Menurut (Irawan, 2017) komunikasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim (sender) dengan penerima (receiver) baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil pengujian diperoleh nilai *t* untuk variabel Komunikasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,219 > t_{tabel} = 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,029 < 0,05$

dengan demikian berarti Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, yang berarti Hipotesis diterima. Artinya Komunikasi yang baik akan meningkatkan Kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Azhar et al., 2020), (Widyastuti & Rahardja, 2018), (Jufrizen, 2017), (Pujiati & Affandi, 2018) menunjukkan hasil bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Karena dengan kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk Gaya Kepemimpinan $=4,064 > t$ tabel $= 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $=0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma dan Yoyok (2014), dani praditya setiawan(2016), (Astuti & Lesmana, 2019), (Ananta & Suhermin, 2021) menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai $t = 4,751 > t_{\text{tabel}} = 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima. Artinya ketika lingkungan kerja saling terintegrasi dan bersama-sama dibagikan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Rahmawati, dkk., (2014), Nuryasin, dkk., (2016), (Julita & Arianty, 2018), (Bahagia et al., 2018), (Handayani & Daulay, 2021), (Bahri, 2019), (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.4. Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja sama pentingnya bagi penunjang kinerja karyawan pada perusahaan/instansi itu sendiri, sehingga dapat memperoleh hasil yang baik dan signifikan.

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 160,480 >$ dari $F_{\text{tabel}} = 2,76$ (lihat tabel F untuk $N = 100$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan

kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan , maka keputusannya Hipotesis diterima.

Menurut penelitianterdahulu yang pernah dilakukan oleh Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017), Pujiati, E., & Affandi, H. D. A. (2018).menyatakan bahwa Komunikasi,Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Asam Jawa Torgamba
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Asam Jawa Torgamba
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Asam Jawa Torgamba
4. Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Asam Jawa Torgamba

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada PT Asam Jawa Torgamba agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan Komunikasi, kemudian memperhatikan pembebanan kerja kepada karyawannya serta memperhatikan lingkungan kerjanya agar bersih dan nyaman sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan.
2. Kepada karyawan juga diharapkan dapat saling mendukung dengan mensosialisasikan informasi-informasi yang didapatkan untuk kemajuan

perusahaan, misalnya peraturan-peraturan dan juga mengikuti pelatihan-pelatihan untuk pengembangan diri.

3. Penelitian selanjutnya sebaiknya lebih memperbanyak responden dan memperluas area survey tidak hanya pada satu wilayah saja, kemudian menambah variabel independen atau variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat variabel dependen.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dijelaskan keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini masih menggunakan tiga variabel saja yaitu Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja, sedangkan variabel mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan masih banyak.
2. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden sehingga selanjutnya dapat ditambah untuk menambah kualitas penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech Vol*, 3(2), 21–30.
- Arianty, J. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 195-205.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan . *Kumpulan Jurnal Dosen Univaersitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1-11.
- Arifin N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: Unisnu Press.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Azhmy, M. F. (2017). Hubungan Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 20–31
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018, November). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* , 1(1), 100-105.
- Bahagia, R., Sarah, S., & Putri, L. P. (2022). The Effect Of Leadership And Supervision On Employee Discipline At PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat. *Morfai Journal*, 1(2), 177-184.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar (Revisi). In *Medan: CV Symphony Baru*.

- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103
- Caropeboka, R. (2017). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Mediaterra.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(2). 336-351.
- Farisi, S., & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 129-140
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 23–37.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5), 1–9.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bantul: Anak Hebat Indonesia.
- Gardjito, A. H., Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–10.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academics Publishing Service).
- Hamzah, N. (2014). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Inkud Agritama. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 2(2), 1–11.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.
- Kanto, M., & Rapanna, P. (2017). *Filsafat manajemen (Vol. 1)*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kurniawan, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Pada Badan Pengelolapajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *JIMAWA: Jurnal Ilmiah*, 1(2), 10–19.
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap

- kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 1–8.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1–15.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–15.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Mustajab, S. A. (2015). *Masa Depan Pesantren: Telaah atas Model Kepemimpinan dan Manajemen Pesantren Salaf*. Yogyakarta: LKis Pelangi Aksara.
- Mustapa, H. Z., & Maryadi, M. (2018). *Kepemimpinan Pelayan: Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021, November). Peningkatan

kinerja pegawai: peran kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1). 677-689.

Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.

Prayogi, M. A., & Paramita, C. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 153–160.

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223..

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017b). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–134.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Bandung: Alfabeta Kualitas.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan. In *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta Kualitas.

Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.

Suryani, S., & Hendrayadi, H. (2015). Metode Riset Kuantitatif. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Jakarta:

Pranada Media Group.

- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Jurnal Niagawan*, 11(2), 121.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Triatna, C. (2015). Perilaku organisasi dalam pendidikan. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal SALMAN (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92.
- Umam, K. (2012). Perilaku Organisasi (II). *Bandung: CV Pustaka Setia.*
- Usman, H. (2013). *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan.* Jakarta: Bumi aksara.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam).* Jakarta: Rajawali Pers.
- Yonanda, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*, 1(1), 1–15.