

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA BUANA INTITAMA (CBI) SENTUL, KABUPATEN BOGOR

Aditya Dimas Artandi¹, Fathan Arif²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ dimasaditya6327@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02154@ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of communication and the work environment on employee performance at PT Cahaya Buana Intitama Sentul, Bogor Regency. This research uses a quantitative approach with a sample of 66 employees, a sampling technique using saturated sampling. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and F test. The results of the research show that communication (X1) and the work environment (X2) have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4.578 + 0.338X1 + 0.547X2$. The correlation coefficient value obtained was 0.867, meaning it has a very strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution of influence simultaneously is 0.867 or 86.7% while the remaining 13.3% is influenced by other factors. The test results show that the calculated F value > F table or (95.138 > 3.140), this is also reinforced by the significance < 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus H0 is rejected and H3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of communication and the work environment on employee performance.

Keywords: Communication, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama Sentul Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 66 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,578 + 0,338X1 + 0,547X2$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,867 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau sumbangan pengaruh secara simultan sebesar 0,867 atau 86,7% sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel atau (95,138 > 3,140), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Hal

ini berarti terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada saat sekarang ini, sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Sumber daya manusia sudah tidak bisa disamakan dengan sumber daya yang lainnya seperti mesin, kantor, dan sebagainya. Karena sumber daya manusia pada dasarnya adalah suatu hal yang unik. Dalam masa sekarang ini, perusahaan membutuhkan pasokan sumber daya yang terbilang banyak dan berkualitas demi mengimbangi ketatnya persaingan era globalisasi seperti saat sekarang ini. Perawatan sumber daya ini cukup menghabiskan waktu dan biaya yang sangat banyak. Perhatian ekstra harus dicurahkan oleh perusahaan yang menginginkan kemenangan dalam persaingan ketat tersebut.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Agar eksistensi tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT Cahaya Buana Intitama (CBI) perusahaan yang berkembang di bidang furniture seperti meja, kursi, lemari dsb. Memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan hasil berkualitas, maka dengan itu sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuannya yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan yang baik serta kondusif Fenomena yang ada di PT Cahaya Buana Intitama (CBI) ialah dimana komunikasi yang ada pada karyawan masih belum berjalan dengan baik karena masih sering terjadi

miskomunikasi antar sesama karyawan maupun miskomunikasi karyawan dengan pelanggan.

Selain komunikasi yang belum berjalan dengan baik, motivasi yang didapatkan pada karyawan PT Cahaya Buana Intitama dirasa masih kurang, hal ini menyebabkan kerja sama antar karyawan belum maksimal sehingga kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Masalah lain terdapat pada lingkungan kerja PT Cahaya Buana Intitama (CBI), hal ini juga dapat membuat kinerja karyawan kurang maksimal

Fenomena lain yang menjadi permasalahan adalah masalah lingkungan kerja yang tidak nyaman di dalam ruangan, disebabkan ruangan sempit sehingga karyawan merasa kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dapat memberikan pengaruh yang tidak baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karier di perusahaan tersebut, dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu, disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi

Adapula permasalahan lainnya yang ditemukan yaitu masalah rendahnya kinerja karyawan, dilihat dari komunikasi antara individu karyawan yang kurang efektif dan tidak adanya keseriusan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang akan mengakibatkan kinerja kurang maksimal. Masih terdapat komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan didalam perusahaan. Adanya beberapa karyawan merasa lingkungan kerjanya yang kurang nyaman hal ini disebabkan ruang kerja sempit.

Komunikasi dalam perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat, maupun kritik. Komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pimpinan dan anak buah serta dengan orang-orang pada tingkat yang

setara. Bentuk komunikasi yang berlangsung dapat berupa komunikasi formal maupun nonformal. Jaringan komunikasi dalam perusahaan yang baik sedikit banyak akan meningkatkan kinerja melalui sarana yang kondusif.

Komunikasi adalah sebuah proses sistematis di mana orang berinteraksi dengan dan melalui simbol untuk menciptakan dan menafsirkan makna dan bisa di uraikan bagian inti definisi yang pertama yaitu Proses (process), Komunikasi adalah proses, yang artinya sedang berlangsung dan selalu bergerak, bergerak semakin maju dan berubah secara terus-menerus. Yang kedua komunikasi yang Sistematis (systemic) yang berarti bahwa itu terjadi dalam suatu sistem pada bagian yang saling berhubungan yang memengaruhi satu sama lain. Yang ketiga yaitu Simbol (symbols) yang mencakup bahasa tubuh dan perilaku nonverbal, serta seni dan musik (Julia T Wood, 2013, hal. 3).

Lila dkk (2015, hal. 141) juga mengatakan bahwa Komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia, yang dinyatakan merupakan pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai penyalurnya.

Teori komunikasi memberikan kerangka konseptual untuk memahami dan menjelaskan dinamika, pola, dan prinsip yang terlibat dalam proses komunikasi. Dalam konteks definisi "proses" komunikasi, teori menyediakan pandangan konseptual yang membantu menganalisis bagaimana elemen-elemen tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi pembentukan makna dalam komunikasi. Dengan memahami teori-teori komunikasi, kita dapat merinci mengapa dan bagaimana suatu bentuk komunikasi terjadi, serta mengembangkan wawasan tentang pola perilaku komunikatif manusia.

Pada saat melakukan observasi ke lapangan penulis membuat wawancara pra-survey kepada beberapa karyawan yang terkait dengan komunikasi, dan penulis mendapa beberapa permasalahan yang ditemukan pada PT Cahaya Buana Intitama (CBI) mengenai komunikasi disana. Beberapa permasalahan itu adalah adanya kendala komunikasi yang tidak berjalan dengan baik antara sesama karyawan atau pun karyawan dengan atasan seperti Tim Leader dan Supervisor hal ini akan

berdampak terhadap kinerja karyawan. Berikut penulis jabarkan lebih rincian dalam tabel :

Table 1. 1

Table Pra-Survey Komunikasi pada PT Cahaya Buana Intitama

No	Pernyataan	Target (%)	Terealisasi (%)	Keterangan
1.	Penjelasan dari atasan mudah di pahami	100 %	80 %	Masih belum tercapai
2.	Menyampaikan informasi dapat di terima dengan baik	100 %	75 %	Masih belum tercapai
3.	Hubungan antar karyawan sangat baik	100 %	80 %	Masih belum tercapai
4.	Terjadinya kerja sama tim antar sesama karyawan	100 %	85 %	Masih belum tercapai
5.	Saling membantu di saat saling membutuhkan	100 %	80 %	Masih belum tercapai

Sumber : Pra Survei karyawan PT CBI

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Cahaya Buana Intitama masih kurang memahami dalam menanggapi informasi yang di sampaikan oleh atasan, bahkan informasi sesama karyawan pun harus di tanggapi dengan baik demi kelancaran dalam menjalankan suatu pekerjaan. Selain itu komunikasi juga sangat penting untuk kerja sama tim dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut harus segera di perhatikan dengan baik dan evaluasi secepatnya agar selama proses dalam bekerja bisa berjalan dengan baik tanpa hambatan.

Dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian komunikasi pada PT Citra Buana Intitama masih banyak kendala yang terjadi di lapangan, hal itu mengindikasikan bahwa komunikasi kerja pada PT Cahaya Buana Intitama masih belum optimal.

Faktor selanjutnya yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah lingkungan kerja, faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015:38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan sehingga lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan, tujuan suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum produktifitas kerja yang tinggi, sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama (CBI), kurangnya sarana prasarana dan tata ruang yang kurang baik berdampak pada kinerja karyawan menurun, yang disebabkan motivasi karyawan rendah dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan.

Oleh karena itu setiap karyawan memiliki harapan kepada perusahaan agar situasi lingkungan kerja lebih diperhatikan dari segi kenyamanan, kelayakan, maupun kebersihan. Sehingga akan memberikan dampak positif terhadap produktifitas kinerja karyawan itu sendiri. Berikut adalah hasil

analisis deskriptif mengenai variabel lingkungan kerja.

Table 1. 2
Table Pra-Survey Lingkungan Kerja PT Cahaya Buana Intitama

No	Kualitas Yang Diharapkan	Realita	Target (%)	Skor (%)	Keterangan
1.	Penerangan ruangan memadai selama proses pekerjaan	Ada beberapa titik ruangan yang harus di perhatikan	100 %	80 %	Masih belum tercapai
2.	Keadaan ruangan memberikan ketenangan	Ada beberapa titik yang tidak enak di lihat oleh pandangan	100 %	80%	Masih belum tercapai
3.	Kualitas udara sangat baik	Jika tidak memakai masker, tidak baik untuk kesehatan.	100 %	70%	Masih belum tercapai
4.	Suara	Tingkat kebisingan cukup tinggi di karenakan masih banyak mesin yang masih berproduksi	100 %	75%	Masih belum tercapai

Sumber : Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan PT CBI

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa masih banyak kekurangan terhadap fasilitas karyawan yang di dapat. Faktor kenyamanan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti penjelasan diatas faktor terbesarnya yaitu kualitas udara jika tidak dibekali alat pelindung diri maka akan menimbulkan sesak nafas atau kesehatan akan merasa terganggu. Kemudian, untuk fasilitas lain masih banyak kendala terutama penerangan di ruang produksi dan gudang yang terlalu gelap jika di malam hari, hal tersebut sangat membahayakan untuk pekerja oleh karna itu agar segera di benahi oleh pihak perusahaan agar bisa memberikan rasa kenyamanan dan keamanan untu karyawan.

Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto & Indryo (2018:151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam produktifitas kinerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan harus senantiasa memperhatikan aspek-aspek yang di butuhkan dalam menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Akan tetapi perusahaan menaruh lebih kepada karyawan dalam mendorong efektifitas kerja sehingga perusahaan bisa berjalan dengan baik dan mendapatkan keuntungan yang lebih setiap periodenya.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Melihat pentingnya suatu peran dari kinerja karyawan, baiknya mengetahui terlebih dahulu pengertian kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk dapat memahami sejauh mana peran yang dimiliki oleh kinerja karyawan dalam mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu perusahaan mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2015:9) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya".

Hubungan antara teori-teori ini dan fenomena lingkungan kerja adalah saling memengaruhi. Lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan, dan menciptakan peluang pengembangan sesuai dengan prinsip-prinsip teori-teori tersebut dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik memberikan tentang bagaimana memahami perilaku karyawan, memotivasi karyawan, mengelola tim, dan mengoptimalkan sumber daya manusia pada PT Cahaya Buana Intitama (CBI).

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis dilokasi penelitian pada PT Cahaya Buana Intitama yaitu adanya rendahnya kinerja karyawan yang masih belum optimal dan memenuhi harapan dari perusahaan. Berikut tabel kinerja karyawan dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Table 1. 3
 Data Kinerja Karyawan Penjualan

Produk	Realisasi / Tahun				Target/Tahun
	2019	2020	2021	2022	
Lemari	15.670 pcs	14.025 pcs	13.695 pcs	13.365 pcs	16.500 pcs
Meja	18.600 pcs	17.400 pcs	16.600 pcs	16.000 pcs	20.000 pcs
Kursi	90.250 pcs	81.700 pcs	79.800 pcs	75.050 pcs	95.000 pcs

Sumber: PT Cahaya Buana Intitama

Dari penjabaran diatas, tampak sekali tiap tahun kinerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama mengalami penurunan seperti produk meja target produksi 20.000 pcs per tahun. Pada tahun 2019 menghasilkan 18.600 pcs,

tahun 2020 17.400 pcs, tahun 2021 16.600 pcs dan tahun 2022 16.000 pcs hal tersebut masih belum mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangatlah penting di perhatikan oleh perusahaan. Kinerja penjualan yang tidak memenuhi target ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan pengembangan strategi pemasaran serta pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja penjualan di masa mendatang. Tidak hanya itu aspek lain pun harus di perhatikan seperti perawatan mesin dan lain-lain sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Tahun	Ketepatan Waktu Penyerahan			Keterangan
	Dokumen			
	Lemari	Meja	Kursi	
2019	95 %	93 %	95 %	Masih belum tercapai
2020	85 %	87%	86 %	Masih belum tercapai
2021	83 %	82 %	84 %	Masih belum tercapai
2022	81 %	80 %	79 %	Masih belum tercapai

Sumber: PT Cahaya Buana Intitama

Dari penjabaran diatas, ketepatan waktu penyerahan dokumen menunjukkan tren negatif, dimulai dari 95% untuk lemari pada tahun 2019 dan turun menjadi 81% pada tahun 2022. Penyerahan untuk meja dan kursi juga mengalami penurunan, dengan ketepatan waktu masing-masing mencapai 80% dan 79% pada tahun terakhir. Secara keseluruhan, kinerja penjualan dan ketepatan waktu penyerahan dokumen perlu dievaluasi dan ditingkatkan untuk mencapai target yang diinginkan

Oleh karena itu, kinerja karyawan sangatlah penting untuk dijaga dan ditingkatkan oleh seluruh staff karyawan, karena baik buruknya kinerja karyawan tentu saja akan mempengaruhi seluruh kegiatan operasional perusahaan.

Melihat berbagai masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui hal tersebut apakah ada pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama (CBI)"

2. PENELITIAN TERDAHULU

Angga Pratama (Universitas Pamulang) Vol. 3 No. 2 (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja memiliki persamaan regresi linier sederhana $Y = 24,435 + 0,395 X_1$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi R 0,464 artinya berkorelasi kuat, koefisien determinasi sebesar 21,6%, uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $2,927 > tabel\ 1,661$. Variabel Komunikasi memiliki persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,079 + 0,525 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi R 0,607 artinya berkorelasi kuat, koefisien determinasi sebesar 36,9 %, uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $5,786 < tabel\ 1,661$. Hasil penelitian uji F variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi memiliki persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,009 + 0,215 X_1 + 0,433 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi R 0,649 termasuk kategori kuat, koefisien determinasi sebesar 42,2 %, uji f diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($34,272 > 3,094$). Maka dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

N. Lilis Suryalni (Universitas Pamulang) Vol 2, No 3 (2019): JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,652 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Uji hipotesis ρ value $0,000 < 0,05$. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi

terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,637 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 40,5%. Uji hipotesis diperoleh ρ value $0,000 < 0,05$. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,723 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 52,3%. Uji hipotesis diperoleh ρ value $0,000 < 0,05$.

Retno Jalpalnis Permaltalsalri (Universitas Pamulang) Vol 2, No 3 (2019): JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang Hasil korelasi sebesar 0,651 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi memberikan kontribusi sebesar 42,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi linear berganda $Y = 1,070 + 0,153 X_1 + 0,602 X_2$ dapat disimpulkan bahwa jika pengaruh komunikasi dan disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari hasil pengujian statistik di dapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu didapat bahwa $17,257 > 2,81$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

R.R Vemmi Kesuma Dewi (2021) JENIUS. Vol 4, No. 2, Januari 2021 (164-171) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi = $Y = 15,466 + 0,618X$, dan nilai koefisien korelasi 0,726 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan

nilai determinasi 52,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikan $0,000 < 0,05$.

Rofi Apriliani, Nana Sutisna (Universitas Buddhi Dharma) Vol. 3 No. 2 (2023): Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Auto Semesta

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh analisis regresi linear berganda $Y = 5,547 + 0,193 + 0,350 + 0,339$ dan hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), serta lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), serta lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji T diperoleh sebesar 2,092 (X_1), 3,624 (X_2), serta 3,361 (X_3), t_{tabel} sebesar 1,664 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk $df = 80-3$ serta signifikansi semua variabel independen $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dan uji F diperoleh hasil sebesar 49,029 dengan f_{tabel} sebesar 2,72 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk $df = 80-3$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Fathan Arif, Wahyu Deri Setiadi (Universitas Pamulang) Vol. 3 No. 2 (2024) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Point Anugrah - Tangerang Selatan Hasil penelitian sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Point Anugrah yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,934 > 2,012$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $sig. < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Point Anugrah Berkat Mandiri yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,107 > 2,012$), hal tersebut diperkuat dengan nilai $sig. < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Multi Point Anugrah Berkat mandiri dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($63,670 > 3,19$), hal ini juga diperkuat dengan nilai $sig. < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$.

Ading Sunarto, Icha Belita Anjani (Universitas Pamulang) Vol. 2 No. 2 (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Andalan Chrisdeco Di Jakarta Selatan Hasil penelitian pengujian hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,995 > 2,010$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik variabel komunikasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,124 > 2,010$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan ($32,969 > 3,195$) hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,584, artinya lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Abdul Azis (Universitas Pamulang) Vol. 1 No. 2 (2024) Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Anak Tunggal (Haka Dimsum Shop) BSD Serpong Hasil penelitian komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 1,527 + 0,228 X_1 + 0,745 X_2$. Nilai hasil koefisien determinasi memiliki pengaruh sebesar 64,9% sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($56,336 > 4,00$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anak Tunggal (HAKA Dimsum Shop).

Puput Sekar Sari Vol. 18 No. 1 (2021): Jurnal Media Wahana Ekonomika, Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera

Selatan Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai persamaan regresi linear berganda $Y=16,497+0,443X_1+0,583X_2+e$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,508 atau 50,8% artinya kontribusi sumbangan pengaruh Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 50,8%. Hasil pengujian hipotesis uji t Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai signifikan $0,014 < \hat{\alpha}$ signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil Pengujian hipotesis uji t Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai signifikan $0,006 < \hat{\alpha}$ signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:102) “Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti”. Guna menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen penelitian harus mempunyai skala dan terpenuhinya kelayakan data sebagai syarat utama dengan melakukan uji kevalidan dan konsistensi data.

1) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2014:211) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:130) “Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki koefisien bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.” Metode yang digunakan untuk

menguji reliabilitas jawaban responden berdasarkan kuesioner pada penelitian ini adalah dengan uji *Alpha*. Kriteria penilaian uji reliabilitas yaitu apabila r hitung $> r$ tabel (nilai toleransi sebesar 5%) maka dikatakan reliable atau dapat dipercaya

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik normal *P-P Plot or regression standardized* atau dengan uji *one sample Kolmogorov smirnov*. Untuk pembuktian normalitas residual pada penelitian ini penulis menggunakan metode keduanya yaitu dengan uji grafik P-P Plot dan *One Sample-KS*.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2017:105-106) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).” Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain dengan uji korelasi *spearman's rho*, melihat pola titik-titik pada grafik regresi (visual), uji *park*, dan uji *glejser*. Penulis dalam melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik regresi (visual).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Kriteria Autokorelasi Durbin-Watson menurut Ghozali (2017:111).

c. Analisis Regresi berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

d. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidak hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai $+1$. Nilai r yang mendekati -1 atau $+1$ menunjukkan pengaruh yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya pengaruh antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda $+$ (positif) dan $-$ (negatif) memberikan informasi mengenai arah pengaruh antara dua variabel tersebut. Jika nilai $+$ (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang searah. Dalam arti lain peningkatan variable X_1 dan X_2 akan bersamaan dengan peningkatan variabel Y dan begitu juga sebaliknya

e. Koefisien Determinasi

Sugiyono (2016:231) mengemukakan “Dalam analisis koefisien korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini

disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel independen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Table 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel komunikasi (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pimpinan telah menyampaikan tugas seorang karyawan dengan benar dan jelas	0.359	0.242	Valid
2	Pimpinan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerja sama dengan unit kerja lain	0.489	0.242	Valid
3	Setiap karyawan mampu berkomunikasi dengan sesama anggota tim untuk saling memberikan umpan balik dengan sesama anggota tim	0.566	0.242	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	0.275	0.242	Valid
5	Eksresi wajah yang ramah, senyum, dan kontak mata yang menunjukkan kegembiraan antar unit kerja lain selama interaksi komunikasi.	0.415	0.242	Valid
6	Antar unit kerja lain menerima ide dengan terbuka dan memberikan dukungan atas upaya untuk menciptakan solusi baru atau pendekatan yang inovatif.	0.449	0.242	Valid
7	Karyawan merasa nyaman untuk mengajukan pertanyaan atau menyampaikan kekhawatiran kepada atasan	0.553	0.242	Valid
8	Karyawan merasa antusias untuk berpartisipasi dalam pertemuan atau forum komunikasi antar unit kerja lain	0.539	0.242	Valid
9	Sesama karyawan telah menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dengan unit kerja lainnya	0.262	0.242	Valid
10	Karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka oleh atasan, baik secara langsung maupun tidak langsung.	0.319	0.242	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil yang diperoleh bahwa seluruh *r hitung* lebih besar dari *rtabel*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

Table 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan/pencahayaannya di tempat kerja sudah baik	0.576	0.242	Valid
2	Jika ada kendala soal penerangan, perusahaan melakukan evaluasi secara cepat untuk melakukan perbaikan	0.638	0.242	Valid
3	Perusahaan memastikan bahwa akses ke cahaya alami tidak diblokir oleh penghalang seperti perabot atau partisi.	0.508	0.242	Valid
4	Perusahaan memastikan bahwa warna-warna yang digunakan tetap segar, bersih, dan mencerminkan standar kualitas perusahaan.	0.702	0.242	Valid
5	Aksen warna dapat digunakan untuk mengarahkan perhatian, meningkatkan navigasi, atau menciptakan fokus pada area-area tertentu di lingkungan kerja.	0.535	0.242	Valid
6	Kualitas udara dalam ruangan memenuhi standar kesehatan dan keselamatan yang ditetapkan.	0.409	0.242	Valid
7	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan tentang bahaya polusi udara dan tindakan yang harus diambil untuk melindungi diri mereka sendiri.	0.471	0.242	Valid
8	Perusahaan melakukan pemantauan rutin terhadap kondisi udara di area kerja pabrik menggunakan alat pengukur yang sesuai.	0.611	0.242	Valid
9	Suhu di dalam area pabrik cukup panas dan cenderung tidak nyaman ketika bekerja	0.368	0.242	Valid
10	Perusahaan mengambil tindakan perbaikan atau pemeliharaan yang diperlukan untuk memastikan bahwa suhu di pabrik tetap dalam kisaran yang aman dan nyaman bagi semua penghuni ruangan.	0.350	0.242	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel lingkungan (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.242), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Table 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pimpinan mengukur kemampuan karyawan untuk mencapai target penjualan atau produksi yang ditetapkan oleh perusahaan	0.494	0.242	Valid
2	Pimpinan memantau pencapaian target secara berkala dan memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target tersebut	0.490	0.242	Valid
3	Pimpinan memantau kualitas produk yang diproduksi oleh karyawan di pabrik, termasuk tingkat cacat atau ketidaksesuaian dengan standar kualitas yang ditetapkan	0.402	0.242	Valid
4	Pimpinan menilai tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur dan standar kerja dalam menjaga kualitas produk	0.581	0.242	Valid
5	Sebagai anggota tim, sesama karyawan telah memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	0.387	0.242	Valid
6	Setiap karyawan menggunakan waktu istirahat yang baik dan kembali ke tugas dengan segar dan produktif	0.610	0.242	Valid
7	Setiap karyawan saling mendukung dan bekerja sebagai satu tim dalam mencapai tujuan bersama	0.714	0.242	Valid
8	Jika mengalami kendala dalam pekerjaan, anggota tim selalu sigap dalam membantu pekerjaan rekan kerjanya	0.655	0.242	Valid
9	Setiap karyawan menggunakan peralatan dan mesin dengan benar dan efisien untuk menghindari kerusakan atau pemakaian berlebihan yang dapat meningkatkan biaya pemeliharaan	0.452	0.242	Valid
10	Pimpinan selalu memantau tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur kerja dan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	0.541	0.242	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.242),

dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Table 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X₁) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,757, lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,828 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,838, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Table 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja karyawan Y	.098	66	.188	.958	66	.024

^a This is a lower bound of the true significance.

^a Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,188 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Table 4.14
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.547	2.508			1.813	.075		
X1	.338	.085	.337	3.966	.000		.548	1.826
X2	.547	.077	.604	7.110	.000		.548	1.826

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel komunikasi sebesar 0.548 dan lingkungan kerja sebesar 0,548 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel komunikasi sebesar 1.826 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1.826 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Table 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.751	.743	2.230	1.994

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,994 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heterokedastisitas

Table 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.393	1.683			1.422	.160
X1	.013	.057	.039	.231	.818	
X2	-.034	.052	-.111	-.656	.514	

a. Dependent Variable: ABS_res

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel komunikasi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,818 dan lingkungan kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,514 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

d. Analisis Regresi Linier

Table 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.881	3.188			3.099	.003
X1	.745	.084	.743	8.874	.000	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,881 + 0,745X_1$

Table 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.525	2.409			3.955	.000
X2	.752	.063	.830	11.912	.000	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,525 + 0,752X_2$

Table 4.20
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.547	2.508		1.813	.075
X1	.338	.085	.337	3.966	.000
X2	.547	.077	.604	7.110	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,578 + 0,338X_1 + 0,547X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,578 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,578 poin.
 - Nilai koefisien regresi komunikasi (X₁) sebesar 0,338 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,338 poin.
 - Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,547 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,547 poin.
- e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Table 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Y

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.743*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Y	Pearson Correlation	.743*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Table 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.830*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Y	Pearson Correlation	.830*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,830 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Table 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867*	.751	.743	2.230

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi

sebesar 0,867 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya variabel komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi

Table 4.25

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.545	2.970

a. Predictors: (Constant), X1
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,743 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74,3% sedangkan sisanya sebesar (100-74,3%) = 25,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Table 4.26

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.684	2.473

a. Predictors: (Constant), X2
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,830 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 83% sedangkan sisanya sebesar (100-83%) = 17% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Table 4.27

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.867	.743	2.230

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,867 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 86,7% sedangkan sisanya sebesar (100-86,7%) = 13,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Table 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.881	3.188		3.099	.000
X1	.745	.084	.743	8.874	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,874 > 1,998) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Table 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.525	2.409		3.955	.000
X2	.752	.063	.830	11.912	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11,912 > 1,998) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Table 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi (X1) dan
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945.824	2	472.912	95.138	.000 ^b
	Residual	313.161	63	4.971		
	Total	1258.985	65			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (95,138 > 3,140), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,881 + 0,745X_1$, nilai korelasi sebesar 0,743 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 74,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (68,874 > 1,998). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,525 + 0,752X_2$ nilai korelasi sebesar 0,830 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 83,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (11,912 > 1,998). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,578 + 0,338X_1 + 0,547X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,867 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 86,7% sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (95,138 > 3,140). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fahmi, B. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [2] Gozhali, & Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Komang Sukendra, I., & Kadek Surya Atmaja, Mp. I. (N.D.). Instrumen Penelitian.
- [5] Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- [6] Mondy, Noe Robert M., 2015. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [7] Robbins.P Stephen, & Coulter Mary. (2016). Management-Stephen.P Robbins.
- [8] Rivai, Dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori Ke Praktek. Depok: Pt Raja Grafindo Persada.
- [9] Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- [10] Safri, H. (2017). Manajemen Dan Organisasi Dalam Pandangan Islam.
- [11] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Pt Refika Aditama. Bandung.
- [12] Sugiyono - Kuantitatif, Kualitatif, R&D (2019). (N.D.).

- [13] Susan, E. (N.D.). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [14] Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [15] Tarwaka. (2014). Ergonomi Indutri: Dasar-Dasar Ergonomi Dan Implementasi Di Tempat Kerja. Harapan Press Surakarta.
- [16] Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ke-7. Depok: Pt Rajagrafindo.
- [17] Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Diakonia Di Era Digital. In Copyright© (Vol. 3, Issue 1). <https://Ejournal.Iaknpky.Ac.Id/Index.Php/Pambelum>
- [18] Awalia, N., & Yulianti, ; R R Mardiana. (N.D.). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister, 1(3), 2022. [Http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Jim](http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Jim)
- [19] Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen Pembelajaran. Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (Jppgi), 1(1), 28–42. <https://Doi.Org/10.30598/Jppgivol1issue1page28-42>
- [20] Maartje, P. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sinarmas Ambon.
- [21] Miladia, S. A., Murwaningsih, T., & Ninghardjanti, P. (2022). Peran Manajer Personalialia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Pt Aksara Solopos Surakarta. Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, 6(3). [Http://Jurnal.Uns.Ac.Id/Jikap](http://Jurnal.Uns.Ac.Id/Jikap)
- [22] Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan. Jurnal Kewarganegaraan, 6(2).
- [23] Nugraha, A., Sri, D., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24.
- [24] Saajidah, L. (2018). Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Kurikulum. Madrasa: Journal Of Islamic Educational Management, 1, 16–22. <https://Doi.Org/10.32940/Mjiem.V1i0.71>
- [25] Sugiyanta, Y., & Usman, U. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Vilo Gelato.
- [26] Syardiansyah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- [27] Ulfa, H. M. (2018). Analisis Unsur Manajemen Dalam Pengolahan Rekam Medis Di Rumah Sakit Tni Au-Lanud Roesmin Nurjadin.
- [28] Yulandri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.