

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSATRIP JAKARTA SELATAN

Trimo Fajar Juliadi¹, Syarifah Ida Farida²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ fajarjuliadi73@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01447@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of communication and work environment on employee performance at PT. Nusatrip South Jakarta. The method used in this research is quantitative. The sampling technique used is saturated sampling where the entire population becomes the sample in the study, which consists of 74 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The result of this study is communication (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) obtained from the linear regression equation $Y=5.807 + 0.464X1 + 0.291X2$. The correlation value or the degree of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.812, indicating a strong relationship. The coefficient of determination value or the contribution of its influence simultaneously is 65.9%. The partial hypothesis test obtained a communication value of $t_{count} 10.472 > t_{table} 1.993$, thus H_{o1} is rejected and H_{a1} is accepted, indicating that there is a positive and significant influence of work communication on employee performance. The work environment value is $t_{count} 9.828 > t_{table} 1.993$, thus H_{o2} is rejected and H_{a2} is accepted, indicating that there is a positive and significant influence of the work environment on employee performance. The F_{count} hypothesis test value is $68.531 > F_{table} 3.12$, thus H_{o3} is rejected and H_{a3} is accepted, meaning that simultaneously there is a positive and significant influence of communication and the work environment on employee performance at PT. Nusatrip Jakarta Selatan.

Keywords: Communication, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusatrip Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi menjadi sampel dalam penelitian yang berjumlah 74 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh dari persamaan regresi linier $Y=5.807 + 0,464X1 + 0,291X2$. Nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,812 artinya tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 65,9%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh angka komunikasi sebesar $t_{hitung} 10,472 > t_{tabel} 1,993$, dengan demikian H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebesar $t_{hitung} 9,828 > t_{tabel} 1,993$, dengan

demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis nilai $F_{hitung} 68,531 > F_{tabel} 3,12$, dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusatrip Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada Hakikatnya hal yang memegang peranan paling penting dalam mewujudkan sebuah tujuan yang optimal ialah dengan memulai dari aspek yang paling mendukung demi terwujudnya sebuah tujuan itu, yakni Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun external (Wandi, Adha & Asriyah, 2019). Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan penunjang utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan membantu organisasi menjadi wadah untuk meningkatkan kinerja dan kapabilitas kinerja terbaik karyawan.

Dari pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia memang memiliki peran penting dalam perusahaan. Perusahaan tentunya membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja di dalamnya, hal tersebut dikarenakan karyawan sebagai tenaga kerja di dalamnya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Para karyawan perlu untuk terus berkembang agar menjadi karyawan yang memiliki kemampuan, berkomitmen dan juga disiplin sehingga dapat menjalankan kewajiban dan juga tugas-tugas yang telah dibebankan. Oleh sebab itu karyawan juga harus mempersiapkan diri agar mempunyai mental dan fisik serta tekad agar memiliki hasil kerja yang baik.

PT Nusatrip merupakan perusahaan yang bergerak dibidang layanan Travel daring Perusahaan ini tentu saja harus menyediakan layanan yang berkualitas bagi pelanggan. Perusahaan ini adalah portal layanan travel daring yang menyediakan layanan reservasi hotel ataupun pemesanan tiket pesawat yang melayani

rute penerbangan Internasional. PT Nusatrip merupakan satu-satunya agen travel online di Indonesia yang terakreditasi International Air Transport Association (IATA) dan merupakan anggota dari Association of the Indonesian Tours and Travel Agencies (ASITA) yang berbasis di Jakarta.

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan serta berupaya untuk mencapai standar kinerja, dengan demikian kinerja dari karyawan dapat dinyatakan baik. Namun apabila karyawan yang tidak mencapai target dan standar dalam kurun waktu yang sudah ditentukan, dengan demikian kinerja karyawan dinyatakan tidak cukup baik atau belum memenuhi kriteria standar kinerja yang baik. Oleh karena itu kinerja sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan

Berhasilnya atau berkembangnya suatu perusahaan yaitu sesuai dengan kinerja karyawan yang mana dapat diperoleh dengan hasil kerja yang baik, hal tersebut dilakukan untuk menyalurkan kontribusi ke perusahaan baik secara langsung ataupun tidak. Pencapaian perusahaan juga sesuai pada kinerja individu karyawan atau kelompok dalam organisasi. Jika sumber daya organisasi memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka hasil kerja yang dicapai juga baik, hal tersebut mengindikasikan karyawan mampu menyelesaikan kewajiban sesuai tanggung jawabnya sebagai pekerja. Guna mencapai kinerja yang baik maka kerjasama dari berbagai pihak sangat diperlukan. Pada prosesnya, meningkat atau menurunnya kinerja perusahaan yaitu sejalan dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Tanpa mengetahui kriteria kinerja, karyawan tidak diarahkan untuk mencapai kinerja karena tidak tahu apa yang ingin dicapai. Menurut (Nabawi, 2019) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis mengenai kinerja karyawan, penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut bisa dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PT Nusatrip Jakarta Selatan Tahun 2024

Indikator	Keterangan	Hasil Kuisioner	
		Ya	Tidak
Kualitas Kerja	Kurangnya pemahaman karyawan dan ketelitian karyawan terkait pemberian tugas yang telah diberikan oleh atasan sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai harapan.	12	8
Kuantitas Kerja	Masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.	6	14
Waktu	Masih adanya sebagian karyawan yang belum mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	17	3
Kerjasama antar karyawan	Kurangnya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain dan masih sering terjadi perbedaan persepsi.	7	13
Pengawasan	Kurangnya pengawasan pada karyawan sehingga banyaknya karyawan yang belum disiplin dalam tugas yang telah diberikan oleh atasan.	9	11

Sumber: Bagian HRD PT Nusatrip Jakarta Selatan dan Kuisioner (2024)

Berdasarkan hasil kuisioner tabel 1.1 masih adanya kinerja karyawan yang masih kurang dalam beberapa aspek terutama aspek waktu yang memiliki nilai paling tinggi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perusahaan, terutama pada PT Nusatrip yang bergerak dibidang Agen Travel. Kurangnya kinerja karyawan ditandai dengan adanya hasil pekerjaan yang belum optimal disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Maka dari itu komunikasi yang baik sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan untuk lebih optimal lagi bagi perusahaan.

Menurut Widjaja (2017:1) menyimpulkan bahwa komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu dan kelompok. Komunikasi penting bagi suatu organisasi karena komunikasi merupakan salah satu alat utama untuk dapat bekerjasama dalam melakukan aktivitas manajemen, yaitu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu semua anggota dalam organisasi baik pimpinan dan bawahan merupakan suatu kesatuan dalam melaksanakan pekerjaan tugas dan tanggung jawab.

Komunikasi yang efektif adalah pilihan yang paling diinginkan untuk menyampaikan pesan, instruksi dan umpan balik pada tingkat yang lebih

rendah secara akurat dan efektif. Pada saat yang sama, perbaiki apakah informasi yang disampaikan dapat dipahami dan diterima dengan baik oleh bawahannya. Keseluruhan proses pengajaran akan sangat bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pihak manajemen mengenai komunikasi karyawan, penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut bisa dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2

Komunikasi Pada PT Nusatrip Jakarta Selatan Tahun 2024

Indikator	Keterangan	Hasil Survey	
		Ya	Tidak
Persepsi	Adanya penyampaian komunikasi yang tidak sesuai dengan harapan penerima pesan karena itulah masih terjadinya kesalahan persepsi.	11	9
Ketepatan	Adanya ketidakjelasan pesan yang kurang dimengerti serta belum dapat diterima baik oleh karyawan.	18	2
Kredibilitas	Adanya kurang kepercayaan dengan menyampaikan informasi terhadap antar karyawan.	11	9
Pengendalian	Kurangnya respon baik antar karyawan saat komunikasi sedang menyampaikan informasi.	6	14
Keharmonisan	Adanya komunikasi yang kurang efektif terhadap antar karyawan terjadi kurangnya keharmonisan terhadap hubungan kerja.	7	13

Sumber: Bagian HRD PT Nusatrip Jakarta Selatan dan Kuisioner (2024)

Berdasarkan hasil kuisioner tabel 1.2 masih adanya komunikasi yang kurangnya baik dan efektif dalam beberapa aspek terutama aspek ketepatan yang memiliki nilai paling tinggi. Komunikasi yang memiliki kekurangan, maka dari itu hal inilah yang menjadi acuan untuk para atasan lebih produktif dan menilai para pekerja. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam perusahaan dan mempunyai pengaruh sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terjalinnya hubungan kerja.

Selain itu, lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja. Apabila karyawan

mampu melaksanakan aktivitas dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman, dikatakan kondisi lingkungan kerja baik atau sesuai. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas kerja dan perlengkapan pembantu, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja antar orang disana. Dengan penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, lingkungan kerja yang bersih dan aman.

Tabel 1.3

Lingkungan Kerja Pada PT Nusatrip Jakarta Selatan
Tahun 2024

Indikator	Keterangan
Penerangan	Penerangan di beberapa sudut tempat kerja yang memang kurang maksimal yang mengakibatkan kurangnya kenyamanan pada karyawan.
Suhu Udara	Suhu udara yang sudah cukup baik ditempat kerja.
Suara Bising	Adanya suara dari peralatan kantor (misalnya printer, telepon, mesin fotocopy).
Penggunaan Warna	Penggunaan warna yang sudah baik dan menimbulkan rasa kenyamanan bagi karyawan.
Ruang Gerak yang diperlukan	Sempitnya ruang kerja antar karyawan yang diperlukan sehingga mengganggu kelancaran bekerja.
Kemampuan bekerja	Kemampuan pekerjaan yang sudah baik karena adanya pelatihan dan pengembangan disetiap karyawan.
Hubungan antar pegawai	Kurangnya harmonisnya hubungan beberapa karyawan yang menyebabkan kurang nyamannya dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja yang kurang maksimal.

Sumber: Bagian Sarana Dan Prasarana PT Nusatrip Jakarta Selatan (2024)

Berdasarkan tabel diatas lingkungan kerja pada PT Nusatrip adanya perhatian lagi, sebab lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Hal itu dapat dilihat penerangan yang kurang maksimal menyebabkan kurangnya kenyamanan pada karyawan saat bekerja, serta penggunaan warna yang tidak kontras dengan warna dinding sesuai harapan. Suhu udara yang cukup terealisasi untuk kenyamanan para karyawan. Adapun tingkat kebisingan yang dapat mempengaruhi konsentrasi para karyawan yang sedang bekerja. Ruang gerak yang diperlukan kurang leluasa karena kurang luasnya ruangan kerja, kemampuan bekerja yang sudah baik karena adanya pelatihan disetiap karyawan serta hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis hal tersebut menjadikan suasana kerja menjadi tidak nyaman dan menyenangkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang masih bersifat formal mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi tujuan kerja, standar

kerja, alat dan sarana, kompetensi dan peluang. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan karna melihat dari beberapa fenomena tentang lingkungan kerja dan komunikasi yang terjadi. Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusatrip.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Pengertian Manajemen Menurut Hasibuan (2016:9) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Menurut Afandi (2018:1) "Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)". Sedangkan Menurut Sugiyono (2018:2), menyatakan bahwa "management is universally needed in all organizations", yang berarti manajemen diperlukan secara universal dalam semua organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian

yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Priansa, 2019). Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan (Priansa, 2017).

Kinerja berarti pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat juga diartikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi dengan tidak melanggar hukum sesuai dengan etika yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diketahui bahwa kinerja adalah cara manajemen dalam mengelola sumber daya organisasi yang berporos pada kinerja yang melakukan proses interaksi komunikasi dengan pendekatan-pendekatan tertentu sebagai kekuatan guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Setiap butir pertanyaan dikatakan valid bila angka korelasional yang diperoleh dari perhitungan lebih besar sama dengan r kritis. Untuk menentukan r hitung didapatkan dari perhitungan dengan menggunakan Pearson Correlation yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:78). Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel dapat dilihat dari hasil statistik Cronch Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronch Alpha $> 0,60$ Semakin nilai alpha nya mendekati satu maka nilai reliabilitasnya sama dengan terpercaya.

b. Asumsi Klasik

Penggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusikan secara normal, bebas dari auto korelasi serta heteroskedasitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi uji normalitas apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu

- dengan analisis grafik dan uji statistik Ghozali (2017:154).
- 2) Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) Ghozali (2017:103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.
 - 3) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2018:120) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.
- c. Analisis Regresi Linier
Menurut Sugiyono (2017:260) analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausan satu variabel independent dengan variabel dependent.
Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independe sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda kan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal 2. Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan melalui perhitungan. Menurut (Sugiyono 2017, 275).
- d. Uji Koefisien Korelasi
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
Menurut Sugiyono (2017:185) pengujian korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y), dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi pearson
 - e. Koefisien Determinasi
Menurut Ghozali (2016:97), untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi.
Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu membandingkan besarnya nilai koefisien determinasi, jika R² semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.
 - f. Uji Hipotesis
Menurut Ghozali (2016:84), “ Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama sama antar variabel-variabel independen (ukuran perusahaan, profitabilitas, dan kompensasi eksekutif) terhadap variabel dependen (penghindaran pajak). Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut: (Ghozali 2018:98).
- #### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN
- a. Uji Validitas

Tabel 4.10
 Uji Validitas Komunikasi

Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,775	0,228	Valid
Pernyataan 2	0,763	0,228	Valid
Pernyataan 3	0,779	0,228	Valid
Pernyataan 4	0,606	0,228	Valid
Pernyataan 5	0,729	0,228	Valid
Pernyataan 6	0,757	0,228	Valid
Pernyataan 7	0,808	0,228	Valid
Pernyataan 8	0,734	0,228	Valid
Pernyataan 9	0,728	0,228	Valid
Pernyataan 10	0,761	0,228	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 26.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,228), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel komunikasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4.11
 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,502	0,228	Valid
Pernyataan 2	0,606	0,228	Valid
Pernyataan 3	0,649	0,228	Valid
Pernyataan 4	0,652	0,228	Valid
Pernyataan 5	0,770	0,228	Valid
Pernyataan 6	0,746	0,228	Valid
Pernyataan 7	0,708	0,228	Valid
Pernyataan 8	0,723	0,228	Valid
Pernyataan 9	0,741	0,228	Valid
Pernyataan 10	0,730	0,228	Valid
Pernyataan 11	0,655	0,228	Valid
Pernyataan 12	0,744	0,228	Valid
Pernyataan 13	0,580	0,228	Valid
Pernyataan 14	0,575	0,228	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 26.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,228), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel lingkungan kerja adalah valid.

Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4.12
 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,736	0,228	Valid
Pernyataan 2	0,645	0,228	Valid
Pernyataan 3	0,796	0,228	Valid
Pernyataan 4	0,794	0,228	Valid
Pernyataan 5	0,803	0,228	Valid
Pernyataan 6	0,823	0,228	Valid
Pernyataan 7	0,755	0,228	Valid
Pernyataan 8	0,845	0,228	Valid
Pernyataan 9	0,795	0,228	Valid
Pernyataan 10	0,847	0,228	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 26.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,228), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
Komunikasi	0,905	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja	0,902	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,929	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26.

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap semua variabel terdapat reliabel, sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25283438
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.065
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,050 (0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,807	3,252			1,786	,078		
Komunikasi	,464	,110	,476		4,226	,000	,379	2,642
Lingkungan Kerja	,291	,086	,382		3,386	,001	,379	2,642

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.16, diperoleh nilai tolerance variabel komunikasi sebesar 0,379 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,379 nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel komunikasi sebesar 2,642 dan variabel lingkungan kerja sebesar 2,642 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8,195	1,975			4,142	,000
Komunikasi	-,091	,061	-,248		-1,364	,177
Lingkungan Kerja	-,031	,052	-,106		-,585	,561

a. Dependent Variable: Abs Res
 Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17, glejser test model pada variabel komunikasi (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,177 dan variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,561 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

4) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10,681	3,121			3,422	,001
Komunikasi	,757	,072	,777		10,472	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8,527	3,541			2,408	,019
Lingkungan kerja	,577	,051	,757		9,826	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Tabel 4.20
Hasil Uji Analisis Regresi Linier 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)	5,807	3,252			1,786	,078
Komunikasi	,464	,110	,476		4,226	,000
Lingkungan kerja	,291	,086	,382		3,386	,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

- a. Nilai konstanta sebesar 5,807 besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel independen (komunikasi dan lingkungan kerja) diasumsikan dalam keadaan tetap, maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) akan dipengaruhi sebesar 5.807point.
- b. Nilai komunikasi (X1) 0,464 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,464 point.
- c. Nilai lingkungan kerja (X2) 0,291 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,291 point

5) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		
	Komunikasi	Kinerja karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,777**
	N	74
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21, diperoleh nilai koefisien korelasi

komunikasi (X1) sebesar 0,777, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel komunikasi (X1) secara parsial berhubungan dengan variabel kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai signifikan $0,60 > 0,799$ dan diperoleh nilai koefisien korelasi komunikasi (X1) sebesar 0,777. Dimana nilai tersebut ada pada interval $0,60 > 0,799$ artinya kedua variabel antara disiplin (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.22
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	74	74
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	74	74

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22, diperoleh nilai koefisien korelasi lingkungan kerja (X2) adalah 0,757, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berhubungan dengan variabel kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai signifikan nilai $0,60 > 0,799$ dan diperoleh nilai koefisien korelasi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,757. Dimana nilai tersebut ada pada interval $0,60 > 0,799$ artinya variabel antara lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.649	3.29833
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26.

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,812 hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan (Y) (variabel dependen) dengan komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2)

(variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dimana nilai tersebut ada pada interval 0,80 – 1,00.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.598	3.52987
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26.

Berdasarkan tabel 4.24, didapatkan nilai adjust R square (koefisien determinasi) sebesar 0,604 atau 60,4% yang artinya pengaruh variabel independen komunikasi kerja (X1) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 60,4%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-60,4\%) = 39,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dipenelitian.

Tabel 4.25
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.567	3.66415
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja				

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26.

Berdasarkan tabel 4.25, didapatkan nilai adjust R square (koefisien determinasi) sebesar 0,573 atau 57,3% yang artinya pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 57,3%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-57,3\%) = 42,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dipenelitian.

Tabel 4.26
 Hasil Pengujian 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	.812 ^a	.659	.649	3.29833
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.26, didapatkan nilai adjust R square (koefisien determinasi) sebesar 0,659 atau 65,9% yang artinya pengaruh variabel independen komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya $(100-$

65,9%) = 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dipenelitian.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
 Hasil Uji t Komunikasi
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.681	3.121		3.422	.001
	Komunikasi	.757	.072	.777	10.472	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26.

Thitung 10,472 > 1,993 Ttabel dimana Dari hasil uji SPSS Versi 26 uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh komunikasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 10,472

> Ttabel 1,993 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima maka artinya terdapat pengaruh variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Tabel 4.28
 Hasil Uji t Lingkungan Kerja
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.527	3.541		2.408	.019
	Lingkungan kerja	.577	.059	.757	9.828	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Thitung 9,828 > 1,993 Ttabel dimana Dari hasil uji SPSS Versi 26 uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh komunikasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 9,828 > Ttabel 1,993 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima maka artinya terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Tabel 4.29
 Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.491.106	2	745.553	68.531	.000 ^b
	Residual	772.408	71	10.879		
	Total	2.263.514	73			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan kerja
 Dari hasil SPSS26 dipeoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05

Ftabel = 3,12 dan Fhitung = 68,531 artinya Fhitung 68,531 > Ftabel 3,12 dari hasil SPSS 26 nilai signifikansi untuk pengaruh komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 68,531 > Ftabel 3,12 artinya Ho3 ditolak dan Ha3 diterima dimana

terdapat pengaruh komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut

a. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusatrip Jakarta Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=10.681 + 0,757 X1$ artinya adalah nilai atau konstanta sebesar 10.681 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat komunikasi kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 10.681. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,757 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan komunikasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,757 satuan. Nilai korelasi variabel komunikasi (X1) sebesar 0,757 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,604 yang artinya variabel komunikasi (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 10,472 > tabel 1,993 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusatrip Jakarta Selatan.

b. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusatrip Jakarta Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y= 8.527 + 0,577 X2$ artinya adalah nilai atau konstanta sebesar 8.527 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan

kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 8.527. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,577 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,577 satuan. Nilai korelasi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,577 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,573 yang artinya variabel lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57,3%, sedangkan sisanya sebesar 42,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 9,828 > Ftabel 1,993 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusatrip Jakarta Selatan.

- c. Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusatrip Jakarta Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5.807 + 0,464 X_1 + 0,291 X_2$. Nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,812 artinya tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Fhitung 68,531 > Ftabel 3,12 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusatrip Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- [2] Arikunto. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Bintoro, & Daryanto. (2017). Edisi Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Gava Media.
- [4] Budianto dan Amelia (2015:108) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang Vol.3, No 1, Oktober 2015.
- [5] Effendi, Mario Tua H. 2018. Manajemen Sumber Daya: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, dan Peningkatan Kinerja Pegawai. Bandung: Alfabeta
- [6] Firmansyah, Syamsudin. 2016. Organisasi dan Manajemen Bisnis. Ombak, Yogyakarta.
- [7] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [8] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS
- [10] 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- [13] Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [15] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Jurnal Ekonomi Vokasi Vol. 2, No. 2
- [16] Mangkunegara (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.

- [17] Mangkunegara, A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [18] Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [19] Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 2 (2): 170-183.
- [20] Priansa. (2019). Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan (N. S. Nurbaya (ed.); Cetakan 1). Simbiosis Rekatama Media
- [21] Priansa. 2017. Manajemen Pelayanan Prima. Bandung: Alfabeta
- [22] Ruliana, Poppy. 2016. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Ruliana, Poppy. 2016. Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- [23] Ruslan, Rosady. 2016. Manajemen Public Relations & Media Komunikasi. 13th ed. Jakarta: Rajawali Pers.
- [24] Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- [25] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- [26] Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja
- [27] Pegawai BAPPEDA. Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1 , 18-23.
- [28] Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [29] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- [30] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- [31] Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- [32] Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- [33] Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [34] Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- [35] Wandi, Didi., Adha, Suhroji., dan Asriyah, Iyah., 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap
- [36] Widjaja. 2017. Komunikasi; Komunikasi dan Hubungan Masyarakat. Edisi Ketiga. Jakarta; Bumi Aksara.