

PENGARUH GAYA  
KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN TORI-YO

*by Ratna Ariska Mandala Sari*

---

**Submission date:** 23-Aug-2021 08:23AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1634521167

**File name:** Ratna\_Ariska\_Mandala\_Sari.pdf (292.14K)

**Word count:** 4302

**Character count:** 28297

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN TORI-YO**

**Oleh :**

**Ratna Ariska Mandala Sari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, communication, and work environment on employee performance. This study uses primary and secondary data where the method of collection is using a questionnaire. This study uses a type of quantitative method, the population in this study are all employees of Toriyo food stalls, totaling 35 employees. This study will describe a causal relationship, so this method uses samples and hypotheses. Technical analysis in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination ( $r^2$ ) and hypothesis testing using  $t$  test, and  $F$  test. The results of this study obtained from multiple linear regression analysis are  $Y = 2.034 + 0.217X_1 + 0.241X_2 + 0.229 X_3 + e$ . The  $t$ -test shows a significance probability  $<0.05$  which indicates that the variables of Leadership Style ( $X_1$ ), Communication ( $X_2$ ) and Work Environment ( $X_3$ ) have a significant effect on Employee Performance ( $Y$ ). Meanwhile, the  $F$  test has a significance probability value of  $0.000 < 0.05$ , where the variables of Leadership Style ( $X_1$ ), Communication ( $X_2$ ) and Work Environment ( $X_3$ ) jointly have a significant effect on Employee Performance ( $Y$ ). The conclusions in this study are the independent variables Leadership Style ( $X_1$ ), Communication ( $X_2$ ) and Work Environment ( $X_3$ ) have a significant effect on the dependent variable Employee Performance **10**. So that the hypothesis in this study is accepted.*

*Keywords: Leadership Style, Communication, Work Environment And Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dimana metode pengumpulannya menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kedai

makanan Toriyo yang berjumlah 35 karyawan. Penelitian ini akan menggambarkan tentang hubungan sebab akibat, sehingga metode ini menggunakan sampel dan hipotesis. Teknis analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $r^2$ ) serta uji hipotesisnya menggunakan uji t, dan uji F. Hasil dari penelitian ini di peroleh dari analisis regresi linier berganda adalah  $Y = 2,034 + 0,217X_1 + 0,241X_2 + 0,229X_3 + e$ . Uji t menunjukkan probabilitas signifikansi  $< 0,05$  yang menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan untuk uji F memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dimana variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Simpulan dalam penelitian ini adalah variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan**

### **Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan tentunya dibutuhkan komponen penting guna mendukung kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Komponen penting tersebut adalah sumber daya manusia dan merupakan salah satu faktor internal yang harus dimiliki sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang baik harus dikelola dengan baik pula melalui sebuah organisasi, organisasi yang dimaksudkan adalah organisasi yang mampu menampung segala persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting bagi organisasi dalam menjalankan aktivitas manajemen agar dapat berjalan dengan baik. Suatu organisasi baiknya memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman, ketrampilan, serta upaya untuk mengelola organisasi dengan baik supaya kinerja karyawan juga dapat meningkat. Bagi organisasi, SDM merupakan salah satu modal yang utama, karena sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap strategi organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, Mala<sup>2</sup> S.P : 2011).

Jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal bagi karyawan itu. Menurut Wirawan (2013) adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas serta kewajibannya dan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan tersebut dapat maksimal dan sesuai dengan kompetensi yang ada dalam diri masing-masing karyawan. Dalam penerapannya, pemimpin di kedai makanan Toriyo sering kali memberikan motivasi kepada

karyawan untuk menunjang kinerja karyawan seperti pemberian insentif. Tetapi ada kalanya pengambilan keputusan tanpa melibatkan karyawan sehingga terkadang mengakibatkan kesalah pahaman.

Selain gaya kepemimpinan yang dibutuhkan oleh pemimpin perusahaan, juga diperlukan komunikasi yang baik pula antara para karyawan dan pimpinan. Komunikasi sendiri adalah unsur utama dalam kehidupan manusia untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya. Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Pace, R.W dan Faules, D.F : 2010). Segala perilaku dapat disebut komunikasi jika melibatkan dua orang atau lebih. Tetapi pada dasarnya, komunikasi adalah proses pemindahan pesan dari komunikator kepada komunikan untuk mencapai kesepahaman. Dalam kedai makanan Toriyo sendiri, komunikasi yang dilakukan antara pegawai dan pimpinan, atau pegawai dan pegawai sangat kurang sehingga sering kali terjadi kesalahpahaman dalam melakukan berbagai tugas yang diberikan atau yang akan dilakukan. Serta sering kali terjadi kesalahpahaman karena kurangnya kesadaran beberapa pegawai terhadap sesama atau terhadap tugas yang diberikan. Adanya *dad's jokes* (lelucon bapak-bapak) yang terkadang sering dijadikan *ice breaking* oleh karyawan Toriyo untuk merubah suasana yang ada dilingkungan pekerjaan agar menjadi hidup karena merasa kelelahan setelah bekerja, yang sering kali bukan menjadi bahan *ice breaking* malah menjadi bahan untuk saling menjatuhkan yang mengatas namakan lelucon.

Berkaitan dengan variabel yang dibahas, tidak hanya gaya kepemimpinan dan komunikasi saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah tercapai proses kepemimpinan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, terdapat satu faktor lagi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dukungan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Sunyoto, D. 2013:43). Lingkungan kerja atau fasilitas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan juga merupakan faktor eksternal yang menunjang kinerja karyawan. lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak membahayakan para karyawan, dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tetapi dalam penerapannya, kondisi lingkungan kerja di kedai makanan Toriyo bisa dibilang kurang terlalu baik. Karena kapasitas kedai yang tidak terlalu luas serta banyak barang yang ada di dalam kedai serta jumlah karyawan yang bisa dibilang banyak sering mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Selain itu kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Serta baik buruknya suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja tersebut dapat dilihat dari hasil pekerjaannya yang sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerjasama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mangkunegara, A.P .

2013:67). Tentunya kinerja yang baik tidak bisa didapatkan tanpa didukung oleh gaya kepemimpinan, komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, serta lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan aman.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang tersebut diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedai makanan Toriyo ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedai makanan Toriyo ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedai makanan Toriyo ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedai makanan Toriyo ?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toriyo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toriyo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toriyo
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toriyo

### **Landasan Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sutrisno, E (2016:6) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Mangkunegara, A.P (2013:2) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dessler, G (2015:4) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses untuk



memperoleh, menilai, melihat dan mengoperasikan karyawan serta mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, agar perusahaan tersebut dapat terus berkembang dan dapat mempertahankan eksistensinya.

### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai, V (2014:42) menyatakan bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diteraokan oleh seorang pimpinan” Menurut Robbins, S.P dan Mary Coulter (2010:156) menyatakan bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi” Menurut Tjiptono, F (2006) dalam Tampi (2014) menyatakan bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya .

### **Pengertian Komunikasi**

Menurut Bangun, W (2012:360) menyatakan bahwa : “Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain”. Menurut Wibowo (2013:241) menyatakan bahwa : “Komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari sender kepada receiver”. Menurut Robbins, S.P dan Mary Coulter (2012:432) menyatakan bahwa : “komunikasi adalah transfer makna dan pemahaman makna. Penekannya adalah pada transfer makna, jika informasi atau ide merupakan salah satu unsur penting dalam kerangka Total Quality Service, setiap pemimpin harus mampu berkomunikasi, baik secara verbal ataupun non verbal.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto, D (2013:43) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas”. Menurut Nuraini, T (2013:97) dalam Feru (2014) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja merupakan suatu instrumen yang ada dalam lingkungan pra pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugasnya. Seperti temperatur ruangan, ventilasi, kelembapan ruangan, kebersihan, kegaduhan karyawan, seerta memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Silalahi, U (2013:118) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen yang berada di dalam ataupun diluar dari batasan organisasi, yang memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kelangsungan aktivitas manajerial suatu organisasi”

## **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela, L.P (2012:5) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau anggota kelompok dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan pekerjaanya dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai bersama. Menurut Mangkunegara, A.P (2013:67) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh pegawai secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan”. Menurut Sutrisno, E (2016:172) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari beberapa aspek, seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”

## **Hubungan antar Variabel**

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk memengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi menurut Robbins, S.P dan Mary Coulter (2011:156). Gaya kepemimpinna mmeiliki peran penting demi kemauan suatu perusahaan, karena adanya kendali yang dipegang gaya kepemimpinna dalam kinerja karyawan. Maka dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan kinerja karyawan.

### **Hubungan Komunikasi Terhadap kinerja Karyawan**

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada satu pihak kepihak lain menurut Bangun, W (2012:360). Karyawan merupakan sebuah kunci untuk memajukan perusahaan, dan salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan komunikasi. Semakin baik hubungan karyawan melalui komunikasi maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi berhubungan dengan kinerja karyawan.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya menurut Sunyoto, D (2013:43). Lingkungan kerja merupakan fasilitas dari perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik dapat didapatkan dari lingkungan kerja yang baik pula, maka dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Hubungan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat karena gaya kepemimpinan adalah suatu hal yang diperlukan oleh pemimpin untuk membangun hubungan dengan karyawannya melalui pemberian perintah dan sebagai alat untuk mempengaruhi bawahannya. Sedangkan komunikasi adalah alat yang digunakan untuk bertukar informasi antara sesama karyawan atau dengan atasan, serta diperlukan lingkungan kerja yang nyaman guna menunjang kinerja karyawan.

### **Hipotesis**

Berdasarkan dari tujuan dan latar belakang masalah dari penelitian ini, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. ( Sugiyono, 2013). Dari pernyataan tersebut maka populasi yang akan dijadikan penelitian adalah seluruh karyawan Toriyo.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. ( Sugiyono, 2013:81). Jadi sampel adalah kelompok kecil (bagian) dari populasi yang diambil dan dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel

### **Definisi Operasional**

Menurut Kurniawan, A.W (2016:90), definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang



sedang didefinisikan atau menejermahkan sebuah konsep variabel kedalam instrumen pengukuran. Sehingga definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Amirullah (2015:59) indikator yang digunakan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan, antara lain :

a. Kemampuan untuk mengambil keputusan

Pemimpin perlu mempunyai kemampuan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan kemampuan faktor positif dan negatif dari setiap keputusan yang diambil. Serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

b. Kemampuan memotivasi

Pemimpin mampu memberikan motivasi yang positif, untuk mendorong karyawannya dalam melakukan hal-hal yang positif agar mampu mencapai tujuan bersama.

c. Kemampuan komunikasi

Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memilih komunikasi seperti apa yang cocok untuk berbagai situasi yang tengah dihadapi oleh karyawannya.

d. Kemampuan menjalin hubungan

Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menjalin hubungan yang baik dan saling mempercayai antara bawahan dan pemimpin.

2. Komunikasi

Menurut Silalahi, U (2012) indikator dalam komunikasi, antara lain :

a. Menyampaikan beberapa informasi dan pengetahuan

b. Mengarahkan karyawan untuk melakukan kegiatan yang diberikan

c. Membuat sebuah sikap dan kepercayaan terhadap pemimpin

d. Membangun kekompakan didalam suatu organisasi, yang dilakukan oleh seluruh orang-orang yang berada didalam organisasi

3. Lingkungan Kerja

Menurut Parlinda, V dan M. Wahyuddin (2012:537-586) indikator dalam lingkungan kerja diantaranya adalah :

a. Perlengkapan kerja, adapun yang merupakan perlengkapan kerja adalah sesuatu yang berada diperusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.

b. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang diberikan pada pegawai yang berupa pelayanan perusahaan meliputi penyediaan tempat ibadah, dan sarana kesehatan.

c. Kondisi kerja, adapun kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan meliputi kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dan bisa juga berupa penerangan, ventilasi udara, ruangan, dan suhu yang mampu mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan .

d. Hubungan personal, yaitu hubungan antar sesama pegawai yang dapat

mempererat jalinan pertemanan didalam perusahaan.

#### 4. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2012:102) terdapat tujuh indikator kinerja yang saling berkaitan dengan yang lain, yaitu :

##### a. Kuantitas Hasil Kerja

Pengukuran kuantitas melibatkan proses dan melaksanakan kegiatan, yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai untuk menentukan keluaran yang dihasilkan.

##### b. Kualitas Hasil Kerja

Pengukuran kualitas merupakan pengukuran untuk mendapatkan hasil kepuasan yang didasarkan oleh seberapa baik penyelesaiannya yang berkaitan dengan mutu yang harus dihasilkan

##### c. Ketepatan Waktu

Pengukuran ketepatan waktu merupakan alat yang digunakan khusus dalam pengukuran kualitas yang menentukan sesuai atau tidaknya rencana yang telah direncanakan.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Adapun pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 16 antara lain sebagai berikut :

$$Y = 2,034 + 0,217X_1 + 0,241X_2 + 0,229X_3 + e$$

1. Nilai konstanta yang didapatkan adalah 2,034 yang mengandung arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) apabila dianggap konstan, nilai yang didapat variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,034.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan angka sebesar 0,217 maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dinaikkan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) bertambah sebesar 0,217. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
3. Nilai koefisien regresi Komunikasi (X2) menunjukkan angka sebesar 0,241, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X2) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Komunikasi (X2) dinaikkan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) bertambah sebesar 0,241. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan angka sebesar 0,229 maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X3) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Lingkungan Kerja (X3) dinaikkan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) bertambah sebesar 0,229. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

## **Pembahasan Hasil Temuan Penelitian Gaya Kepemimpinan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung 2,402 lebih besar dibandingkan dengan ttabel 2,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan  $0,022 < 0,05$ . Selain itu koefisien regresi pada Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh hasil sebesar 0,217, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,217. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Darumeutia, Anisah (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

## **Komunikasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung 3,449 lebih besar dibandingkan dengan ttabel 2,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh antara Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan  $0,002 < 0,05$ . Selain itu koefisien regresi pada Komunikasi (X2) diperoleh hasil sebesar 0,241, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,241. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hesti, Alhidasari (2015) Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasaraya Sri Ratu Di Semarang dengan hasil penelitian komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Lingkungan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya.

Nilai thitung 2,786 lebih besar dibandingkan dengan ttabel 2,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan  $0,009 < 0,05$ . Selain itu koefisien regresi pada Lingkungan Kerja (X3) diperoleh hasil sebesar 0,229, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,229. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Marantika, Yovita Cahya (2019) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bilka Supermarket Surabaya, Darumeutia, Anisah (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II dan Hesti, Alhidasari (2015) Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasaraya Sri Ratu Di Semarang dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat ditarik simpulan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Toriyo. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan.
2. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Toriyo. Dimana hasil tersebut berarti semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan.
3. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Toriyo. Dimana hasil tersebut berarti semakin tinggi Komunikasi antar karyawan dan pimpinan maka semakin akan meningkat pula Kinerja Karyawan.
4. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Toriyo. Dimana hasil tersebut berarti semakin tinggi Lingkungan Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan.



## Saran

Saran yang diajukan dalam serta penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah dilakukan. Berikut saran dalam penelitian ini :

1. Saran untuk perusahaan 13
  - a. Diharapkan bagi pimpinan perusahaan Toriyo dapat memberikan arahan sesuai dengan fungsi pemimpin dan bersikap lebih tegas dalam memberikan arahan yang lebih jelas dan lebih terarah dalam pembagian tugas maupun fungsi dari peranan masing-masing karyawan sesuai jabatan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
  - b. Perusahaan Toriyo harus dapat membuka forum antara atasan dengan bawahan, dimana bawahan dapat mengungkapkan keluhan- keluhannya sehingga tidak terjadi perselisihan dan dimana kegiatan ini dapat menambah kekerabatan antara sesama karyawan dan juga antara atasan dengan bawahan. Selain itu juga untuk membina komunikasi antar karyawan dapat terjalin. 7
  - c. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya 5

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel promosi, motivasi kerja dan masih banyak lagi. Sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cangara, H. Hafied. 2013. *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No.1, p. 63-7 12
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSSv23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Kurniawan, Agung Widhi. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Luthans.F. (2006). *Perilaku Organisasi* ( alih bahasa Yuwono, dkk). Edisi 10. Yogyakarta: CV. Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Yogyakarta : UGM Press
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pace, R.W., dan Faules, D. F. 2010. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (Deddy Mulyana, Trans). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Parlinda, V. dan M. Wahyuddin. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum kota Makassar*. Jurnal Akmen 3(3)
- Pratiwi, Endah Dwi. 2014. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Imbalan, dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Seluruh Cabang Jakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Duwi, Priyatno. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*.Yogyakarta: CV Andi Offset
- Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen. (Edisi Kesepuluh Indonesia, Alih Bahasa Benyamin Molan)* Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbins, Stephen P dan Judge, T.A, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat Sopiah, 2008, Prilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, Sobur dan Cece Hadian. *Merancang Kuesioner Untuk Penelitian*. Jakarta : Penerbit PPNI Qatar
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung

- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Oryza
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TORI-YO

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.uir.ac.id">repository.uir.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="https://ejurnalunsam.id">ejurnalunsam.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="https://ejournal.upnjatim.ac.id">ejournal.upnjatim.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="https://jurnal.untan.ac.id">jurnal.untan.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://digilib.stie-aub.ac.id">digilib.stie-aub.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang Student Paper	1%
7	<a href="http://www.jurnalmudiraindure.com">www.jurnalmudiraindure.com</a> Internet Source	1%
8	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
9	<a href="https://ojs.unida.ac.id">ojs.unida.ac.id</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://akrabjuara.com">akrabjuara.com</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://jurnal.unswagati.ac.id">jurnal.unswagati.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://repository.unisma.ac.id">repository.unisma.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://www.ejournal.unmus.ac.id">www.ejournal.unmus.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 35 words

Exclude bibliography  On