

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT SUMATERA PRIMA FIBREBOARD)**

**St Nabila Gazhrint<sup>1</sup>, Tien Yustini<sup>2</sup>**  
[st.nabilagazhrint@gmail.com](mailto:st.nabilagazhrint@gmail.com)<sup>1</sup>, [tien\\_yustini@uigm.ac.id](mailto:tien_yustini@uigm.ac.id)<sup>2</sup>  
Universitas Indo Global Mandiri

### **Abstrak**

Tujuan penelitian secara khusus untuk mendapatkan hasil analisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial ataupun secara simultan. Metode penelitian menggunakan teknik kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, di mana dalam penelitian ini terdapat statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi. Penelitian ini dilakukan di PT Sumatera Prima Fibreboard, Ogan Ilir Indralaya. Populasi penelitian ini adalah 412 karyawan, diambil menjadi sampel sebanyak 203 karyawan. Pengolahan data menggunakan tools analisis SPSS 26. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t \text{ hitung } 5.309 > t \text{ tabel } = 1.97$ , terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan sebesar  $4.445 > t \text{ tabel } = 1.97$ , lingkungan kerja memengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan  $t \text{ hitung } 2.990 > t \text{ tabel } = 1.97$  dan gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dengan  $F \text{ hitung } 184,485 > F \text{ tabel } 2,649$ . Hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard baik secara parsial maupun simultan, Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan leadership lebih lanjut kepada pemimpin perusahaan agar mendapat pengarahan mengenai gaya kepemimpinan yang tepat, pelatihan komunikasi untuk seluruh karyawan dan perlu adanya minimalisir dampak serta perbaikan fasilitas maupun lingkungan yang kurang nyaman bagi karyawan agar dapat mengurangi adanya penurunan kinerja karyawan.

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

### **PENDAHULUAN**

Seiring berjalannya waktu, industri manufaktur kini memegang peranan penting di dalam perekonomian Indonesia. Hal ini dikarenakan kemampuannya untuk menghasilkan produk yang dapat diperdagangkan dan membuka lapangan kerja bagi masyarakat. Bagi perusahaan, investasi sumber daya manusia menjadi penting karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan mereka. Sejatinya, sumber daya manusia adalah hal yang perlu digarap secara serius oleh perusahaan Wibowo (2020). Sehingga, sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul tentunya menjadi prioritas utama bagi perusahaan. SDM yang berkategori kurang baik, dikhawatirkan dapat mempengaruhi jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu, setiap SDM perlu dilihat dan diperhatikan kinerjanya terhadap perusahaan yang dinaunginya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan Daulay et al. (2019)

Selain itu, evaluasi kinerja karyawan perlu dilakukan setiap tahunnya apakah ada perkembangan atau penurunan dan perlu dilakukan analisa agar dapat ditemukan solusi yang tepat dalam mengatasinya. Pada PT Sumatera Prima Fibreboard, mempunyai evaluasi tersebut berdasarkan dari hasil penilaian kompetensi karyawan oleh tiap atasan langsung dan tak langsung. Hasil dari penilaian tersebut berupa nilai A-E. Berikut merupakan hasil pencapaian kerja karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard pada tahun 2020-2022.

Tabel 1. Hasil Penilaian Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard

Hasil Penilaian	Tahun		
	2020	2021	2022
A	7.75 %	7.67 %	8.24 %
B	22.25 %	25.25 %	28.24 %
C	52.5 %	52.48 %	49.65 %
D	15.75 %	13.61 %	12.71 %
E	1.75 %	0.99 %	1.18 %

Sumber: Data PT Sumatera Prima Fibreboard Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat terlihat bahwa persentase paling banyak adalah karyawan yang mendapat nilai C (cukup). Sedangkan persentase paling rendah adalah karyawan yang mendapat nilai E (kurang baik). Sehingga, terlihat pada tabel 1.1 bahwa persentase sekitar 50% dari jumlah karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard hanya mendapat nilai C pada penilaian kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir. Perlu ada evaluasi dan analisa untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan tersebut agar diharapkan karyawan dapat menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas bagi perusahaan. Dengan demikian setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya Habaora et al. (2021)

Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, perlu dilakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Ramly, (2021: 4), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kepemimpinan seorang manajer. Hal ini bertentangan dengan penelitian Jaya et al., (2022) dan Nirmayani et al., (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Tujuan penelitian secara khusus untuk mendapatkan hasil analisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial ataupun secara simultan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian akan dilakukan pada PT Sumatera Prima Fibreboard beralamat di JL. Trans Sumatera, Km 28, Desa Palem Raya Indralaya, Palem Raya, Palembang, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan. Variabel yang dianalisis yaitu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard. Penelitian dilaksanakan pada Desember 2023 – Januari 2024.

Pada penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif cocok digunakan untuk penelitian yang masalahnya sudah jelas, dan umumnya dilakukan pada populasi yang luas sehingga hasil penelitian kurang mendalam Sugiyono, (2018, p. 156). Penelitian juga akan dilakukan dengan jenis asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif primer dan sekunder. Menurut Sugiarto, (2006, p. 16) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak lain dalam bentuk tabel atau diagram.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menebarkan kuesioner kepada karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard melalui Google Form dan juga pengamatan (observasi) dari peneliti.

Teknik Analisis Data dilakukan dengan Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Amruddin et al., 2022). Teknik analisis deskriptif yang dapat digunakan adalah penyajian data dalam bentuk visual seperti diagram, tabel, dan penghitungan tendensi sentral (mean, median, dan modus) dan Analisis Regresi Linier.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Respondent Characteristic*

Jumlah populasi pada PT Sumatera Prima Fibreboard adalah 412 orang. Menurut Priadana & Sunarsi Denok, (2021) sampel yang merupakan suatu sebagian dari populasi tersebut, kemudian diteliti dan hasil penelitian (kesimpulan) kemudian dikenakan pada populasi (generalisasi).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Simple Random Sampling, dengan menggunakan rumus Slovin berdasarkan Sugiyono (2022) maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 203 orang.

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	182	89.7%
2	Perempuan	21	10.3%
Total		203	100%

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan keterangan pada tabel 2 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya Kabupaten Ogan Ilir dominan jenis kelamin dari responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 89.7% yaitu sebanyak 182 orang. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan adalah dengan persentase 10.3% yaitu sebanyak 21 orang.

Pada PT Sumatera Prima Fibreboard memiliki 11 departemen (Produksi, HRGA, IT, Finance & Accounting, Logistic, Quality Control, Maintenance, PPC, Procurement, SHE dan License & Legal) serta jumlah seluruh karyawan adalah 412 orang. Namun pada sample hanya 203 responden yang diberikan kuesioner.

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan departemen.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Departemen

No	Departemen	Jumlah Responden	Persentase
1	Produksi	83	40.9%
2	HRGA	5	2.5%
3	IT	1	0.5%
4	<i>Finance &amp; Accounting</i>	3	1.5%
5	<i>Logistic</i>	23	11.3%
6	<i>Quality Control</i>	31	15.3%
7	<i>Maintenance</i>	41	20.2%
8	PPC	2	1%
9	<i>Procurement</i>	7	3.4%
10	SHE	6	3%
11	<i>License &amp; Legal</i>	1	0.5%
Total Responden		203	100%

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26, 2023

### *Descriptive Analysis*

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2019: 206).

**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan**

Berikut adalah deskripsi berdasarkan variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Kode Item	Pernyataan	Rerata
GK1	Atasan saya memiliki visi atau tujuan yang jelas	3.7833
GK2	Atasan saya memiliki harapan tinggi terhadap bawahan	3.7389
GK3	Atasan saya mampu memotivasi bawahan	3.7537
GK4	Atasan saya memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap bawahan	3.7685
GK5	Atasan saya mampu membuat bawahan bekerja melampaui kepentingan pribadi	3.7192
GK6	Atasan saya memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan.	3.8325
GK7	Atasan saya selalu memantau kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja.	3.7833
GK8	Atasan saya selalu melakukan musyawarah dengan karyawan ketika mau mengambil keputusan.	3.7291
GK9	Atasan saya memberikan imbalan jika saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik.	3.7389
GK10	Atasan saya melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.	3.7438
	Rerata variabel gaya kepemimpinan	3,38227

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Deskripsi variabel gaya kepemimpinan adalah baik dengan rerata koefisien 3,38227 pada skala 1-5. Indikator dominan variabel gaya kepemimpinan adalah GK6, yaitu Atasan saya memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan dengan koefisien 3.8325. Sedangkan indikator terendah adalah GK.5, yaitu Atasan saya mampu membuat bawahan bekerja melampaui kepentingan pribadi, dengan koefisien 3.7192.

**Deskripsi Variabel Komunikasi**

Berikut adalah deskripsi berdasarkan variabel Komunikasi.

Tabel 5 Deskripsi Variabel Komunikasi

Kode Item	Pernyataan	Rerata
K1	Saya berkomunikasi dengan baik dengan atasan saya	3.8030
K2	Saya memahami atas perintah yang diberikan oleh atasan saya	3.7389
K3	Saya melakukan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan	3.7389
K4	Saya mendapat informasi secara jelas dan lengkap dari atasan saya	3.7389
K5	Komunikasi yang terjadi saat ini dapat menciptakan hubungan yang baik antar atasan dan bawahan	3.7537
K6	Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi	3.7980
K7	Terjadi komunikasi yang baik antara sesama pegawai (komunikasi horizontal)	3.6995

K8	Proses komunikasi dari atasan saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap saya dalam bekerja	3.8030
K9	Perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi	3.6601
K10	Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber.	3.6355
K11	Dengan rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.	3.7635
Rerata variabel komunikasi		3.7393

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Deskripsi variabel komunikasi adalah baik dengan rerata koefisien 3.7393 pada skala 1-5. Indikator dominan variabel komunikasi adalah K1 & dan K8, yaitu saya berkomunikasi dengan baik dengan atasan saya serta proses komunikasi dari atasan saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap saya dalam bekerja dengan koefisien 3.8030. Sedangkan indikator terendah adalah K.10, yaitu Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber, dengan koefisien 3.6601.

#### Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Berikut adalah deskripsi berdasarkan variabel lingkungan kerja.

Tabel 6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Kode Item	Pernyataan	Rerata
LK1	Saya memiliki fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk bekerja	3.7635
LK2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dari departemen yang sama	3.7685
LK3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dari departemen lain	3.7291
LK4	Saya tidak terganggu dengan kebisingan di area kerja	3.6946
LK5	Saya bekerja dengan pencahayaan yang cukup	3.7783
LK6	Suasana tempat bekerja yang tenang dapat meningkatkan konsentrasi karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya	3.8325
LK7	Saya tidak terganggu dengan getaran mekanis mesin di area kerja	3.7586
LK8	Saya bekerja di tempat yang tenang	3.7833
Rerata Variabel Lingkungan Kerja		3.7635

Deskripsi variabel lingkungan kerja adalah baik dengan rerata koefisien 3.7635 pada skala 1-5. Indikator dominan variabel lingkungan kerja adalah LK.6, yaitu Suasana tempat bekerja yang tenang dapat meningkatkan konsentrasi karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan koefisien 3.8030. Sedangkan indikator terendah adalah LK.4, yaitu Saya tidak terganggu dengan kebisingan di area kerja, dengan koefisien 3.6946.

#### Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah deskripsi berdasarkan variabel kinerja karyawan.

Tabel 7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kode Item	Pernyataan	Rerata
KK1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	3.7833

KK2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kemampuan saya	3.7980
KK3	Saya bekerja sesuai SOP dan INK yang berlaku di departemen saa secara benar.	3.7685
KK4	Saya selalu teliti dan rajin dalam menyelesaikan pekerjaan.	3.7143
KK5	Saya bisa secara cepat mengambil keputusan dalam bekerja jika tidak ada atasan yang mengawasi	3.8030
KK6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikannya dengan baik.	3.8177
KK7	Saya sering berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	3.7389
KK8	Saya dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan.	3.8227
	Rerata Variabel Kinerja Karyawan	3.7808

Deskripsi variabel lingkungan kerja adalah baik dengan rerata koefisien 3.7808 pada skala 1-5. Indikator dominan variabel kinerja karyawan adalah KK.8, yaitu Saya dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan dengan koefisien 3.8227. Sedangkan indikator terendah adalah KK.7, yaitu Saya sering berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan koefisien 3.7389.

**Validity and Reliability**

**Uji Validitas**

Pengukuran uji validitas item adalah dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total dari semua item yang ada. Teknik uji menggunakan teknik Bivariate Pearson (korelasi Produk Momen Pearson) dengan menggunakan software SPSS. Analisis Bivariate Pearson ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk degree of freedom (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk.

Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung  $203-2$  atau  $df = 201$  dengan alpha 0,01 didapat r tabel adalah 0.1378.

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,01) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,01) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Data pada penelitian ini menjadi alat untuk pembuktian hipotesis, benar tidaknya data yang diperoleh tergantung dari baik atau tidaknya instrument penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen dikatakan baik apabila valid dan reliabel.

Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti. Syarat yang dimiliki jika sebuah item dikatakan valid apabila membandingkan nilai r hitung dan Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan df. Jika nilai r hitung  $>$  r tabel atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, maka butir pertanyaan tersebut valid.

**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Berikut hasil uji validitas berdasarkan variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Validitas
1	GK1	0,586	0,1378	Valid
2	GK2	0,633	0,1378	Valid
3	GK3	0,649	0,1378	Valid
4	GK4	0,637	0,1378	Valid
5	GK5	0,633	0,1378	Valid
6	GK6	0,603	0,1378	Valid
7	GK7	0,620	0,1378	Valid
8	GK8	0,639	0,1378	Valid
9	GK7	0,591	0,1378	Valid
10	GK8	0,622	0,1378	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat untuk seluruh pertanyaan yang diajukan pada kuesioner variabel GK (Gaya Kepemimpinan), nilai r hitung adalah  $> 0.1378$ . Sehingga dapat disimpulkan untuk variabel GK adalah valid.

#### Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Berikut hasil uji validitas berdasarkan variabel komunikasi.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Validitas
1	K1	0,629	0,1378	Valid
2	K2	0,624	0,1378	Valid
3	K3	0,644	0,1378	Valid
4	K4	0,572	0,1378	Valid
5	K5	0,655	0,1378	Valid
6	K6	0,621	0,1378	Valid
7	K7	0,616	0,1378	Valid
8	K8	0,651	0,1378	Valid
9	K9	0,660	0,1378	Valid
10	K10	0,644	0,1378	Valid
11	K11	0,622	0,1378	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat untuk seluruh pertanyaan yang diajukan pada kuesioner variabel K (Komunikasi), nilai Pearson Correlation adalah  $> 0.1378$ . Sehingga dapat disimpulkan untuk variabel K adalah valid.

#### Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Berikut hasil uji validitas berdasarkan variabel lingkungan kerja.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Validitas
1	LK1	0,653	0,1378	Valid
2	LK2	0,688	0,1378	Valid
3	LK3	0,637	0,1378	Valid
4	LK4	0,626	0,1378	Valid
5	LK5	0,664	0,1378	Valid
6	LK6	0,653	0,1378	Valid
7	LK7	0,642	0,1378	Valid
8	LK8	0,686	0,1378	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat untuk seluruh pertanyaan yang diajukan pada kuesioner variabel LK (Lingkungan Kerja), nilai Pearson Correlation adalah  $> 0.1378$ . Sehingga disimpulkan untuk variabel LK adalah valid.

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Berikut hasil uji validitas pada variabel komunikasi terlihat pada tabel 11.

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Validitas
1	KK1	0,603	0,1378	Valid
2	KK2	0,667	0,1378	Valid
3	KK3	0,642	0,1378	Valid
4	KK4	0,655	0,1378	Valid
5	KK5	0,604	0,1378	Valid
6	KK6	0,627	0,1378	Valid
7	KK7	0,621	0,1378	Valid
8	KK8	0,632	0,1378	Valid

*Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024*

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat untuk seluruh pertanyaan yang diajukan pada kuesioner variabel KK (Kinerja Karyawan), nilai Pearson Correlation adalah > 0.1378. Sehingga dapat disimpulkan untuk variabel KK adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha > 0,60.

Pada uji reliabel, seluruh item pertanyaan dari tiap variabel dianalisa apakah item pertanyaan itu reliabel atau tidak. Berikut hasil dari uji reabilitas pada tabel 12.

Tabel 12 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbachs Alpha	Reabilitas
1	Gaya Kepemimpinan	10	0.823	Reliabel
2.	Komunikasi	11	0.848	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	8	0.811	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	8	0.785	Reliabel

*Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024*

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki Cronbach Alpha >0,60. Dengan demikian variabel (Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan keterangan pada tabel .... memperlihatkan bahwa karyawan PT.Sumatera Prima Fibreboard Indralaya Kabupaten Ogan Ilir yang diambil sebagai responden tertinggi adalah pada departemen Produksi dengan persentase 40.9% sejumlah 83 responden dan responden terendah adalah pada departemen IT dan departemen Legal & License dengan masing-masing persentase sebesar 0.5% sejumlah 1 orang responden.

Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden dari departemen produksi adalah sebanyak 83 orang, responden dari departemen HRGA sebanyak 5 orang, responden dari departemen IT sebanyak 1 orang, responden dari departemen Finance & Accounting sebanyak 3 orang, responden dari departemen Logistic sebanyak 23 orang, responden dari departemen Quality Control sebanyak 31 orang, responden dari departemen Maintenance sebanyak 41 orang, responden dari departemen PPC sebanyak 2 orang, responden dari departemen Procurement sebanyak 7 orang, responden dari departemen SHE sebanyak 6 orang, dan responden dari departemen License & Legal sebanyak 1 orang.

**Hyphotesis Result**

**Regresion Analysis**

Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen.



Regresi berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y.

Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	<i>Std. Error</i>
(Constant)	1.966	1.217
Gaya Kepemimpinan (GK)	0.325	0.061
Komunikasi (K)	0.241	0.054
Lingkungan Kerja (LK)	0.204	0.068

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Adapun persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 1.966 + 0.325GK + 0.241K + 0.204LK + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta adalah 1,966. Nilai tersebut dapat diartikan apabila Gaya Kepemimpinan (GK), Komunikasi (K), Lingkungan Kerja (LK) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (KK), maka nilai variabel dependen Kinerja Karyawan (KK) adalah 1,966.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Gaya Kepemimpinan (GK) adalah 0.325, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika Gaya Kepemimpinan (GK) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (KK) cenderung meningkat sebesar 0.325.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Komunikasi (K) adalah 0.241, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika Komunikasi (K) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (KK) cenderung meningkat sebesar 0.241.
4. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja (LK) adalah 0.204, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika Lingkungan Kerja (LK) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (KK) cenderung meningkat sebesar 0.204.

### Uji T Analysis

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:98). Uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis akan diterima atau ditolak dengan syarat sebagai berikut (Ghozali, 2013: 98):

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.
- b. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima.

Kriteria keputusan hipotesis ini diambil berdasarkan nilai probabilitas (sig) yaitu jika nilai (sig)  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, Jika (sig)  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kemudian jika kriteria thitung  $< t$  tabel 1.972, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dan jika  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Tabel 14 Hasil Uji t

No	Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig
1	Gaya Kepemimpinan	5.309	0.1972	0.000
2	Komunikasi	4.445	0.1972	0.000
3	Lingkungan Kerja	2.990	0.1972	0.003

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 14, dapat dilihat bahwa nilai sig pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Diperoleh  $t$  hitung  $5,309 > t$  tabel 1,972, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard.

Pada variabel Komunikasi nilai sig adalah  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Diperoleh t hitung  $4,445 > t$  tabel  $1,972$ , sehingga  $H_{0.1}$  ditolak dan  $H_{a.1}$  diterima, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard.

Pada variabel Lingkungan Kerja nilai sig adalah  $0.003 < 0.05$ . Diperoleh t hitung  $2,990 > t$  tabel  $1,972$ , sehingga  $H_{0.3}$  ditolak dan  $H_{a.3}$  diterima, bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard.

**Uji F**

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas Kinerja Karyawan (KK) tidak mempengaruhi variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

b. Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 15 Hasil Uji F

Model	F Hitung	F Tabel	Sig
Regression	184,485	3,89	0.000

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 15, diketahui nilai F hitung  $184,485$  dan nilai Sig. adalah  $0,000$ . Diketahui nilai F hitung  $184,485 > F$  tabel  $2,649$  dan nilai Sig adalah  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis 4 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di PT Sumatera Prima Fibreboard.

**Uji Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 16 Koefisien Determinasi

<i>Summary<sup>b</sup></i>		
Model R	R Square	Adjusted R Square
0,858a	0,736	0,732

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 16 diketahui nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah  $0,736$ . Nilai tersebut dapat diartikan variabel Gaya Kepemimpinan (GK), Komunikasi (K), Lingkungan Kerja (LK) mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan (KK) sebesar  $73,6\%$  sisanya sebesar  $100\% - 73,6\% = 26,4\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam Bab IV, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) di PT Sumatera Prima Fibreboard.
2. Komunikasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) di PT Sumatera Prima Fibreboard.
3. Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) di PT Sumatera Prima Fibreboard.
4. Gaya Kepemimpinan (GK), Komunikasi (K), Lingkungan Kerja (LK) mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan (KK) sebesar  $73,6\%$  sisanya sebesar  $26,4\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

5. Gaya Kepemimpinan (GK), Komunikasi (K), Lingkungan Kerja (LK) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam memengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard. Apabila adanya peningkatan kinerja karyawan, maka akan terciptanya hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan sehingga dapat mencapai semua target yang diharapkan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Sukmana, D., & Andriani, H. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., & Ariantini, N. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Dameria Hijryanthi Serka, O., Viesta Napitupulu, E., & Pascasarjana Magister Manajemen, P. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Survei pada KPP Madya Jakarta Utara). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2). <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>
- Darma, B. (2021). STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2).
- Darmadi, & Sari, R. (2021). GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II.
- Firmansyah, A. (2020). Buku Komunikasi Pemasaran. v–351.
- Habaora, F., Riwukore, J. R., Yustini, T., & Manajemen, M. (2021). Analisis Deskriptif tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL MASA KINI*, 12, 31–41.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). THE EFFECT OF COMPETENCE, COMMUNICATION, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. INDOTIRTA SUAKA. *DIMENSI*, 9(2), 294–306.
- Hutahaean, W. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan. iii–123.
- Jaya, I., Dm, R., Azhari, A., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Kerja, M., Kerja, L., & Brimob, K. P. (2022). Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 2 Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 3 Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar. In *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia (Vol. 3)*.
- Juhro, S. (2020). Transformational Leadership.
- khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan Nurdin, Widayanto, M., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Studi Kasus).
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7, 178–192.
- Nirmayani, Razak, A., Kalsum, U., & Makkulau, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 227–241.

- Pohan, D. (n.d.). JURNAL BISNIS MAHASISWA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.
- Priadana, S., & Sunarsi Denok. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. iv–220.
- Ramly, A. (2021). Manajemen Kinerja SDM. <https://www.researchgate.net/publication/358692384>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simanjuntak, M., Anwar, Handiman, U., Sugiarto, M., Lie, D., Hutabarat, M., Hasibuan, A., Nainggolan, N., Purba, S., & Afriansyah. (2022). *Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. v–163.
- Siregar, R., Enas, U., Putri, D., Hasbi, I., Ummah, A., Arifudin, O., Hanika, I., Zusrony, E., Chairunnisah, Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A., Lestari, A., & Utami, M. (2021). *Komunikasi Organisasi*. iii–289.
- Sugiarto, D. (2006). *Metode Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)*.
- Sukmawati, E., & Langgeng Ratnasari, S. (2020). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, TRAINING, WORK ETHOS, AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEES PERFORMANCE. *DIMENSI*, 9(3), 461–479.
- Sunaryo, W. (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*.
- Suryani, N. K. (2021). BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. <https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- Sutha, D. (2021). *Biostatistika*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A., Fitriani, Kairupan, D., Siregar, Z., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana I, & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tanjung, R., Haloho, R. D., Hasibuan, A., Butarbutar, M., Lie, D., Ramdhani, R., Sudarmanto, E., Handiman, U., Adriani, purba, S., Estiani, Purba Bonaraja, Oetomo, D. S., Silalahi, M., & Sherly. (2022). *Pengantar Manajemen Modern*. <https://www.researchgate.net/publication/362667517>
- Wibowo. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Edisi Revisi)*. [www.derozarie.co.id](http://www.derozarie.co.id)
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*.