


# Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Griya Satria Mandiri

*The Effect of Job Characteristics, Employee Competence and Self-Efficacy on Employee Performance in Building B of PT Big Brebes Regency*

Khesti Melani<sup>1\*</sup>, Muhammad Syaifulloh<sup>2</sup>, Slamet Bambang Riono<sup>3</sup>, Syariefful Ikhwan<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

E-mail: <sup>1</sup>[khestim@gmail.com](mailto:khestim@gmail.com), <sup>2</sup>[msyaifulloh2310@gmail.com](mailto:msyaifulloh2310@gmail.com), <sup>3</sup>[sbriono@gmail.com](mailto:sbriono@gmail.com), <sup>4</sup>[syariefful43@gmail.com](mailto:syariefful43@gmail.com)

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Article History:</b> Received: 13 August 2024 Revised: 16 August 2024 Accepted: 20 August 2024	<i>This study aims to analyze the influence of communication, leadership style, and work environment on employee performance at PT Griya Satria Mandiri. The main issue faced by the company is the decline in employee performance (GSM), which is suspected to be influenced by internal factors such as ineffective communication, inconsistent leadership style, and an unfavorable work environment. This study uses a quantitative method with a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to company employees. The subjects of this study are all employees of PT GSM, while the objects of the study are the influence of communication, leadership style, and work environment on employee performance. The research population consists of 46 employees, and the sampling technique used is purposive sampling, with a total sample of 46 employees. The results show that Communication has a significant effect on employee performance, indicated by a t-value (2.527) greater than the t-table (1.681) and a significance value (0.018) less than 0.05. Leadership style also has a significant effect on employee performance, with a t-value (6.083) greater than the t-table (1.681) and a significance value (0.000) less than 0.05. Meanwhile, work environment does not have a significant effect on employee performance, indicated by a t-value (0.171) smaller than the t-table (1.681) and a significance value (0.863) greater than 0.05. Simultaneously, communication, leadership style, and work environment have a significant effect on employee performance with an F-value (49.518) greater than the F-table (3.200) and a significance value (0.000) less than 0.05. This study provides important contributions to the management of PT GSM in efforts to improve employee performance through enhancements in communication and leadership style.</i>
<b>Keywords:</b> Communication, Leadership Style, Work Environment, Employee Performance	<i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i>
<b>Corresponding Author:</b> <b>Khesti Melani</b> E-mail: <a href="mailto:khestimelani@gmail.com">khestimelani@gmail.com</a>	

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Griya Satria Mandiri (GSM). Permasalahan utama yang dihadapi perusahaan adalah penurunan kinerja karyawan yang disinyalir dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti komunikasi yang kurang efektif, gaya kepemimpinan yang tidak konsisten, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan perusahaan. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT GSM, sementara objek penelitian adalah pengaruh variabel komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian sejumlah 46 karyawan, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 46 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung (2,527) yang lebih besar dari t tabel (1,681) dan nilai signifikansi (0,018) yang lebih kecil dari 0,05. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung (6,083) yang lebih besar dari t tabel (1,681) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung (0,171) yang lebih kecil dari t tabel (1,681) dan nilai signifikansi (0,863) yang lebih besar dari 0,05. Secara simultan, komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung (49,518) yang lebih besar dari F tabel (3,200) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari

0,05. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen PT GSM dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan komunikasi dan gaya kepemimpinan.

**Kata kunci:** Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

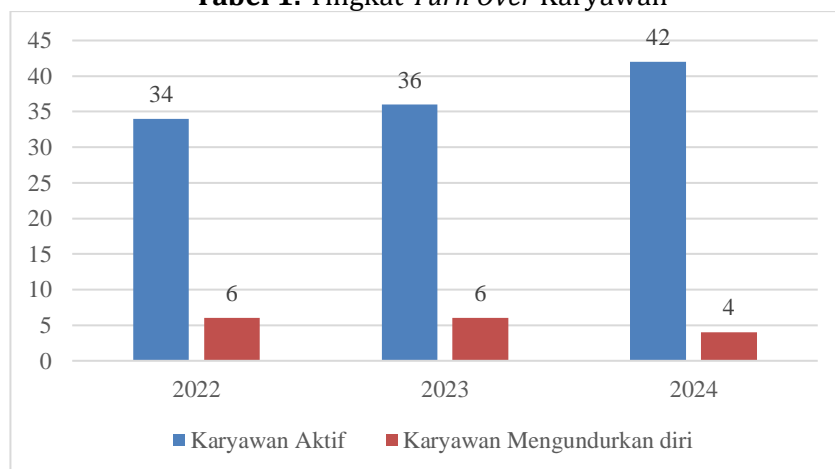
## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Perusahaan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai tokoh sentral. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik maka setiap perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengalaman, terampil dan berpengetahuan yang tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin serta dapat terus bersaing sesuai dengan perkembangan zaman pada saat sekarang ini. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu [1]. Pada perusahaan kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidaklah terlalu rumit namun pada perusahaan besar tentunya menjadi masalah yang sangat rumit.

Perusahaan untuk mencapai tujuan maka perlu meningkatkan kinerja setiap pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya [2]. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) [3].

PT GSM, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang properti, memiliki peran penting dalam menyediakan hunian yang nyaman dan terjangkau bagi masyarakat. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan ini membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Namun, pada kenyataannya, kinerja karyawan di PT GSM masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor, seperti: tingkat turnover karyawan yang tinggi. Pada tahun 2022, tingkat turnover karyawan di PT GSM mencapai 20%.

**Tabel 1.** Tingkat Turn Over Karyawan



Sumber: Survey langsung (2024)

Berdasarkan pada tabel 1, terdapat karyawan mengundurkan diri sejumlah 6 orang pada tahun 2022, sejumlah 6 orang pada tahun 2023, dan sejumlah 4 orang pada awal tahun 2023. Hal ini berarti bahwa 1 sampai 6 karyawan keluar dari perusahaan setiap tahunnya. Tingginya tingkat turnover karyawan ini menyebabkan perusahaan kehilangan banyak waktu dan sumber daya untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

Tingkat absensi karyawan yang tinggi, rata-rata tingkat absensi karyawan di PT GSM mencapai 5% per bulan. Hal ini berarti bahwa setiap karyawan rata-rata absen 1 hari per bulan. Tingginya tingkat absensi karyawan ini menyebabkan perusahaan kehilangan produktivitas dan efisiensi kerja. Tingkat keluhan pelanggan yang tinggi, pada tahun 2022, PT GSM menerima banyak keluhan pelanggan. Keluhan ini *mostly* terkait dengan kualitas layanan dan produk yang diberikan oleh perusahaan. Tingginya tingkat keluhan pelanggan ini dapat merusak reputasi perusahaan dan menurunkan tingkat penjualan. Masyarakat menginginkan dan mengharapkan proses pelayanan yang baik sesuai dengan

(Khesti Melani, Muhammad Syaifulloh, Slamet Bambang Riono, Syariefful Ikhwan)

Pengaruh Mekanisme Jual Beli Ikan, Kepercayaan Pelanggan dan Keunggulan Bersaing terhadap Keputusan Pembelian Ikan di TPI Desa Krakahan Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

harapannya. Di manapun dan kapanpun, ketika dalam berbisnis, maka karyawan akan selalu menghadapi berbagai keluhan ataupun respon positif dari pelanggan. Tidak ada yang dapat menyalahkan apa yang dilakukan oleh pelanggan ataupun konsumen karena pada dasarnya mereka bertindak sesuai dengan apa yang telah dihadirkan ke hadapan mereka [4]. Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara langsung terhadap karyawan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan di PT GSM. Permasalahan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah hasil akhir dari pekerjaan yang secara kualitas serta kuantitas diraih para karyawan dalam menjalankan tanggung jawab seimbang dengan kewajiban yang ditujukan kepada para pegawai [5]. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya [6].

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas, pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan;
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi Rexady *et al.*, (2023).

Hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja karyawan ditemukan cukup dipengaruhi oleh ketiga variabel independen (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi) [8]; terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan [9].

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan aktivitas yang menghubungkan antar manusia dan antar kelompok dalam sebuah organisasi [1]. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi antara satu orang dengan orang lainnya [10]. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam menjaga hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, serta antar karyawan. Secara umum, berkomunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang dapat saling menghubungkan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di manapun manusia berada [11]. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta meningkatkan motivasi dan kerja sama antar karyawan [12].

Indikator komunikasi [13] terdiri dari:

- a. Keterbukaan dalam komunikasi mengacu pada kemampuan untuk mengungkapkan pemikiran, perasaan, dan informasi secara jujur dan tanpa pengecualian. Ini menciptakan lingkungan di mana semua pihak merasa nyaman untuk berbicara tanpa takut dihakimi atau diabaikan.
- b. Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan, pikiran, dan perspektif orang lain. Dalam konteks komunikasi, memiliki empati berarti mampu melihat situasi dari sudut pandang orang lain dan merespons dengan sensitivitas terhadap perasaan dan kebutuhan mereka.
- c. Dukungan dalam komunikasi mencakup memberikan dukungan emosional, moral, atau praktis kepada orang lain. Ini bisa berupa mendengarkan dengan penuh perhatian, memberikan nasihat yang bijaksana, atau memberikan bantuan konkret jika diperlukan. Dukungan yang diberikan dapat meningkatkan kualitas interaksi dan memperkuat hubungan.
- d. Rasa positif mencakup sikap dan suasana hati yang ramah, optimis, dan mendukung selama interaksi komunikasi. Ini termasuk menggunakan bahasa tubuh yang positif, ekspresi wajah yang ramah,

(Khesti Melani, Muhammad Syaifulloh, Slamet Bambang Riono, Syariefful Ikhwan)

Pengaruh Mekanisme Jual Beli Ikan, Kepercayaan Pelanggan dan Keunggulan Bersaing terhadap Keputusan Pembelian Ikan di TPI Desa Krakahan Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

serta memperhatikan nada suara yang bersahabat. Rasa positif dapat membangun hubungan yang lebih baik dan membuat komunikasi menjadi lebih menyenangkan.

- e. Kesamaan mengacu pada persamaan atau kesamaan antara individu dalam hal nilai, minat, atau pengalaman. Ketika kita merasa memiliki kesamaan dengan orang lain, kita cenderung lebih mudah berinteraksi dan berkomunikasi dengan mereka. Kesamaan bisa menjadi dasar untuk menciptakan ikatan yang kuat dan membangun hubungan yang erat.

Namun, pada kenyataannya, komunikasi di PT GSM masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa permasalahan, seperti: informasi yang disampaikan oleh atasan kepada karyawan seringkali tidak jelas dan tidak lengkap, umpan balik yang diberikan oleh atasan kepada karyawan seringkali tidak konstruktif, dan kurangnya komunikasi antarkaryawan, sehingga sering terjadi kesalahpahaman.

**Tabel 2.** Frekuensi Kesalahan Komunikasi

Jenis Kesalahan	Frekuensi
Kesalahan dalam penyampaian informasi	20%
Kesalahpahaman	15%
Kurangnya informasi	10%

Sumber: Survei langsung (2024).

Berdasarkan pada tabel 2, menunjukkan terdapat miskomunikasi diantara karyawan PT GSM. Terdapat diantaranya 20% karyawan yang pernah mengalami kesalahan dalam penyampaian informasi, seperti informasi yang tidak lengkap, tidak akurat, atau tidak jelas; 15% karyawan juga pernah mengalami kesalahpahaman, seperti misinterpretasi informasi atau perbedaan persepsi; dan 10% karyawan pernah mengalami informasi yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Penelitian yang terkait bahwa komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 36,3% dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 24,2% [14].

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh yang dipimpinnya atau yang mungkin mengamatinya dari luar [15]. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah pendekatan yang dia ambil untuk membentuk keyakinan, nilai, dan tindakan orang-orang yang mereka awasi [16]. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam memberikan pengaruh, pengarahan dan menampilkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan [17]. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan mampu memotivasi dan mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan bersama. Namun, pada kenyataannya, gaya kepemimpinan di PT GSM masih belum optimal.

Indikator dari gaya kepemimpinan menurut [18] sebagai berikut:

- a. Pemberian penghargaan terhadap keberhasilan kerja karyawan, mencakup pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi atau hasil kerja yang baik. Ini bisa berupa bonus, penghargaan formal, atau bentuk pengakuan lainnya yang menunjukkan apresiasi atas kontribusi karyawan.
- b. Pemberian pujian terhadap keberhasilan kerja karyawan, melibatkan memberikan pujian atau pujian kepada karyawan atas prestasi atau kinerja yang baik. Pujian dapat meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri karyawan, serta memperkuat hubungan antara pimpinan dan bawahannya.
- c. Tingkat kejelasan pimpinan dalam memberikan tugas, berkaitan dengan seberapa jelasnya pimpinan dalam mengkomunikasikan tugas dan harapan kepada karyawan. Pimpinan yang jelas memberikan arahan yang spesifik dan terperinci dapat membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mengurangi kebingungan.
- d. Pemberian petunjuk oleh pimpinan, mencakup memberikan arahan atau panduan kepada karyawan tentang bagaimana melakukan pekerjaan mereka dengan efektif. Petunjuk yang jelas dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan tepat dan menghindari kebingungan atau kesalahan.
- e. Obyektivitas pimpinan dalam menilai hasil kerja karyawan, mengacu pada kemampuan pimpinan untuk menilai kinerja karyawan secara adil dan obyektif, tanpa adanya bias atau preferensi pribadi.

Penilaian yang objektif dapat memperkuat kepercayaan karyawan terhadap pimpinan dan meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

- f. Dorongan dan arahan oleh pimpinan, melibatkan memberikan dorongan dan bimbingan kepada karyawan untuk mencapai tujuan atau standar yang ditetapkan. Pimpinan yang memberikan dukungan dan arahan yang efektif dapat membantu karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
- g. Frekuensi pengambilan Keputusan, berkaitan dengan seberapa sering pimpinan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Frekuensi pengambilan keputusan yang tepat dan efisien dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan memperkuat kepercayaan karyawan terhadap kepemimpinan

Hal ini dapat dilihat dari beberapa permasalahan, seperti: pemimpin seringkali tidak memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, pemimpin seringkali tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan pemimpin seringkali tidak memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasinya.

**Tabel 3.** Hasil Survei Internal tentang Gaya Kepemimpinan

Aspek Kepemimpinan	Frekuensi (%)
Kejelasan arahan	30%
Partisipasi karyawan	35%
Penghargaan	45%

Sumber: Survei langsung (2024)

Berdasarkan pada tabel 3, menunjukkan terdapat 70% karyawan merasa pemimpin seringkali tidak memberikan arahan yang jelas; 65% karyawan yang menyampaikan bahwa pemimpin seringkali tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan; dan 55% karyawan juga menyampaikan pemimpin tidak memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasinya. Penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai [2]; gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Mineral Sulawesi [15]; gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan [19].

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menjalani aktivitas kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja digambarkan baik atau tidak tergantung bilamana karyawan dapat mengaplikasikan kesibukan dengan maksimal, sehat, terlindungi serta makmur [20]. Lingkungan kerja yang kondusif juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain [19]. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa senang dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dampak lingkungan kerja yang baik adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat [21]. Indikator dari lingkungan kerja menurut [22] yaitu: hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan.

Namun, pada kenyataannya, lingkungan kerja di PT GSM masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa permasalahan, seperti: fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan masih belum memadai, tempat kerja yang seringkali ramai dan bising, dan hubungan antar karyawan yang kurang harmonis.

**Tabel 4.** Hasil Survei Internal tentang Lingkungan Kerja

Faktor Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Fasilitas kerja	60% karyawan merasa fasilitas kerja tidak memadai
Tempat kerja	70% karyawan merasa tempat kerja ramai dan bising
Hubungan antar karyawan	55% karyawan merasa hubungan antar karyawan kurang harmonis

Sumber: Survei langsung (2024)

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan persentase karyawan yang merasa tidak puas dengan faktor-faktor lingkungan kerja. Hasil survei menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Metode kuantitatif dikenal sebagai metode konvensional karena telah digunakan selama bertahun-tahun, sehingga telah menjadi tradisi dalam penelitian. Metode ini juga dikenal sebagai metode positivistik karena didasarkan pada filsafat positivisme. Selain itu, metode ini dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi kriteria ilmiah, seperti konkret, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini sering disebut sebagai metode penemuan (*discovery*) karena melalui metode ini, berbagai pengetahuan dan ilmu pengetahuan baru dapat ditemukan dan dikembangkan. Terakhir, metode ini dinamai metode kuantitatif karena data penelitiannya berbentuk angka-angka dan proses analisis melibatkan penggunaan statistik [23].

Penelitian ini dilakukan pada PT GSM, dengan cabang sebagai berikut:

- Jl. Sultan Agung, Kauman Pulo, Pengempon, Kec. Brebes, Kab. Brebes, Jawa Tengah 52212,
- Silenggang, Pasar Batang, Kec. Brebes, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52211,
- Klamps Barat, Desa Klamps, Kec. Jatibarang, Kab. Brebes, Jawa Tengah 52266,
- Desa Jatibarang Kidul, Kec. Jatibarang, Kab. Brebes, Jawa Tengah, 52261.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari 2024 s.d. Juni 2024. Objek dalam penelitian ini adalah mengenai kinerja karyawan PT Griya Satria Mandiri dengan menginvestigasi komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dalam konteks perusahaan tersebut yang sebagai pokok permasalahannya. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT GSM sebagai narasumber yang menjadi sumber data penelitian. Data diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan kepada responden, yang dibagikan kepada karyawan PT Griya Satria Mandiri itu sendiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Griya Satria Mandiri sebanyak 46 karyawan/responden. Responden akan diambil secara acak, sehingga semua anggota dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 46 responden atau seluruh jumlah pada populasi.

**Tabel 5.** Jumlah Responden

No	Cabang Perusahaan	Jumlah Karyawan
1	Griya Satria Gardenia	15 orang
2	Griya Satria Pesona Nirwana	6 orang
3	Griya Satria Alamanda	15 orang
4	Griya Satria Jatibarang	10 orang
Total		46 orang

Sumber: Survei (2024)

Data yang telah diperoleh akan diolah dengan menggunakan program SPSS. Instrumen diuji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan layak untuk dianalisis karena tidak semua data dapat dianalisis dengan regresi [24]. Analisis regresi yang dilakukan dengan metode Ordinary Least Square (OLS) harus memenuhi syarat uji asumsi klasik yang terdiri uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Uji Deskripsi Frekuensi Responden

Pada bagian berikut akan mendiskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

**Tabel 6.** Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	52.2	52.2	52.2
	Perempuan	22	47.8	47.8	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

(Khesti Melani, Muhammad Syaifulloh, Slamet Bambang Riono, Syariefful Ikhwan)

Pengaruh Mekanisme Jual Beli Ikan, Kepercayaan Pelanggan dan Keunggulan Bersaing terhadap Keputusan Pembelian Ikan di TPI Desa Krakahan Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (52,2%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (47,8%).

**Tabel 7.** Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin	5	10.9	10.9	10.9
	Marketing	37	80.4	80.4	91.3
	Teknik	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada tabel 7, diketahui bahwa responden berdasarkan jabatan admin sebanyak 5 orang (10,9%), jabatan marketing 37 orang (80,4%) sedangkan teknik sebanyak 4 orang (8,7%).

**Tabel 8.** Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	19	41.3	41.3	41.3
	2-3 Tahun	20	43.5	43.5	84.8
	3-5 Tahun	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada tabel 8, diketahui bahwa responden berdasarkan lama bekerja yaitu responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 19 orang (41,3%), responden dengan lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 20 orang (43,5%), dan responden dengan 3-5 tahun sebanyak 7 orang (15,2%).

## b. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik responden dan karakteristik variabel penelitian yang utama. Menurut Hartati et al., (2020) statistik deskriptif yaitu suatu gambaran atau deskripsi mengenai suatu data yang ditampilkan dengan varian, minimum, maksimum, sum, range, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Deskriptif kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GSM. Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian yang diolah.

**Tabel 9.** Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	46	23	44	36.93	5.183
Gaya Kepemimpinan	46	34	70	54.30	11.025
Lingkungan Kerja	46	12	30	22.46	4.092
Kinerja Karyawan	46	26	50	37.39	6.486
Valid N (listwise)	46				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9, terdapat responden berjumlah 46 orang. Komunikasi ( $X_1$ ) responden memiliki nilai minimum 23 dan nilai paling tinggi 44. Nilai rata-rata Komunikasi masing – masing responden sebesar 36,93 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 5,183. Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) responden memiliki nilai minimum 34 dan nilai paling tinggi 70. Nilai rata-rata Gaya Kepemimpinan masing-masing responden sebesar 54,30 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 11,025. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) responden memiliki nilai minimum 12 dan nilai paling tinggi 30. Nilai rata-rata gaya kepemimpinan masing-masing responden sebesar 22,46 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 4,092. Kinerja karyawan ( $Y$ ) responden memiliki nilai minimum 26 dan nilai paling tinggi 50. Nilai rata-rata kinerja karyawan masing-masing responden sebesar 37,39 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata

sebesar 6,486.

Uji validitas dan reliabilitas bertujuan untuk menilai apakah data yang diperoleh telah memadai kaidah yang berlaku, sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur yang baik. Data hasil penelitian dianalisis lebih lanjut terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden dapat mengukur secara cermat, cepat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini sehingga data menghasilkan data yang valid dan reliabel. Data yang telah diperoleh dari hasil jawaban responden, selanjutnya akan peneliti lakukan uji validitas dan reliabilitas.

### c. Hasil Pengujian Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan apa yang diinginkan atau mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesatuan suatu instrumen. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban responden dari setiap pernyataan. Nilai R hitung dibandingkan dengan nilai r tabel, apabila r hitung > r tabel atau nilai Sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Untuk keperluan uji validitas dalam penelitian ini digunakan 46 responden, dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui r tabel = 0, 0,2455.

**Tabel 10.** Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Butir	r Hitung	r Tabel	Status
1	0,781	0,2455	Valid
2	0,649	0,2455	Valid
3	0,793	0,2455	Valid
4	0,614	0,2455	Valid
5	0,847	0,2455	Valid
6	0,697	0,2455	Valid
7	0,678	0,2455	Valid
8	0,734	0,2455	Valid
9	0,783	0,2455	Valid
10	0,661	0,2455	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 26.0 (2024)

Berdasarkan *out put* SPSS pada tabel 10, data pada 10 item pertanyaan atau pernyataan tentang Komunikasi terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai r hitung > r table. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel Komunikasi adalah valid.

**Tabel 11.** Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir	r Hitung	r Tabel	Status
1	0,866	0,2455	Valid
2	0,859	0,2455	Valid
3	0,855	0,2455	Valid
4	0,886	0,2455	Valid
5	0,865	0,2455	Valid
6	0,900	0,2455	Valid
7	0,844	0,2455	Valid
8	0,904	0,2455	Valid
9	0,873	0,2455	Valid
10	0,873	0,2455	Valid
11	0,845	0,2455	Valid
12	0,839	0,2455	Valid
13	0,897	0,2455	Valid
14	0,854	0,2455	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 26.0 (2024)

Berdasarkan *out put SPSS* pada tabel 11, data pada 14 item pertanyaan atau pernyataan tentang Gaya kepemimpinan terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai  $r$  hitung >  $r$  table. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan adalah valid.

**Tabel 12.** Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir	r Hitung	r Tabel	Status
1	0,860	0,2455	Valid
2	0,771	0,2455	Valid
3	0,836	0,2455	Valid
4	0,872	0,2455	Valid
5	0,862	0,2455	Valid
6	0,798	0,2455	Valid

Sumber : Hasil olah data *SPSS 26.0* (2024)

Berdasarkan *out put SPSS* pada tabel 12, data pada 6 item pertanyaan atau pernyataan tentang lingkungan kerja terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai  $r$  hitung >  $r$  table. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel lingkungan kerja adalah valid.

**Tabel 13.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir	r Hitung	r Tabel	Status
1	0,813	0,2455	Valid
2	0,814	0,2455	Valid
3	0,813	0,2455	Valid
4	0,765	0,2455	Valid
5	0,763	0,2455	Valid
6	0,842	0,2455	Valid
7	0,734	0,2455	Valid
8	0,792	0,2455	Valid
9	0,824	0,2455	Valid
10	0,826	0,2455	Valid

Sumber : Hasil olah data *SPSS 26.0* (2024)

Berdasarkan *out put SPSS* pada tabel 13, data pada 10 item pertanyaan atau pernyataan tentang kinerja karyawan terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai  $r$  hitung >  $r$  table. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel kinerja karyawan adalah valid.

#### d. Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai *Cronbach Alfa* diatas 0,60 [25] . Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk variabel komunikasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

**Tabel 14.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Reliability Statistics							
X1 (Komunikasi)		X2 (Gaya Kepemimpinan)		Lingkungan Kerja (X3)		Y (Kinerja Karyawan)	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,898	10	,974	14	,910	6	,933	10

Sumber: Hasil olah data *SPSS* (2024)

Berdasar *out put SPSS* pada tabel 14, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* dari variabel X<sub>1</sub> (Komunikasi) adalah sebesar 0,898, variabel X<sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan) adalah sebesar 0,974, variabel X<sub>3</sub> (Lingkungan Kerja) adalah sebesar 0,910 dan variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,933. Nilai *Cronbach's Alfa* ketiga variabel tersebut  $\geq$  0,60, Jadi data yang dihasilkan dari kuesioner tentang Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

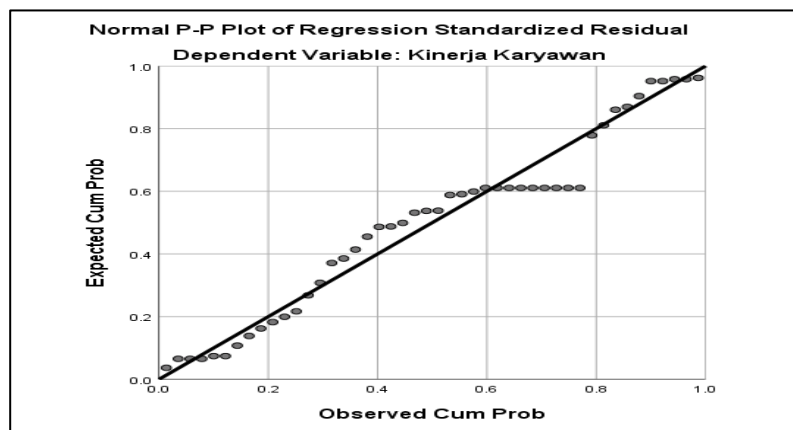
tersebut dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  adalah reliabel atau dapat dipercaya.

**e. Uji Asumsi Klasik**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer maka untuk menentukan ketepatan model hanya perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*.



**Gambar 1.** Uji Normalitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan gambar 1, bahwa titik-titik atau pola menyebar disekitar diagonal dan mengikuti diagonal tersebut sehingga data penelitian telah terdistribusi normal dan juga telah memenuhi model regresi yang baik.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari *Tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*.

**Tabel 15.** Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi	.413	2.422
Gaya Kepemimpinan	.413	2.424
Lingkungan Kerja	.320	3.123

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Dari tabel 15, dapat dilihat bahwa nilai vif untuk variabel komunikasi sebesar  $2,422 < 10$ , variabel gaya kepemimpinan  $2,424 < 10$ , variabel lingkungan kerja sebesar  $3,123 < 10$  dan untuk nilai tolerance komunikasi sebesar  $0,413$ , gaya kepemimpinan sebesar  $0,413$  dan lingkungan kerja sebesar  $0,320$  lebih dari  $0,1$ . Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya multikolinieritas.

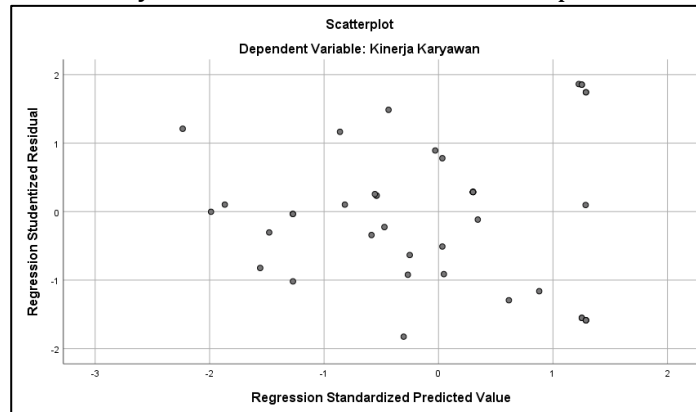
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamat lain. Regresi yang baik seharusnya tidak

(Khesti Melani, Muhammad Syaifulloh, Slamet Bambang Riono, Syariefful Ikhwan)

Pengaruh Mekanisme Jual Beli Ikan, Kepercayaan Pelanggan dan Keunggulan Bersaing terhadap Keputusan Pembelian Ikan di TPI Desa Krakahan Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

terjadi heteroskedastisitas. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika titik-titik scatter plot membentuk pola-pola tertentu, maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik menyebar di atas dan maka titik terdapat heteroskedastisitas.



**Gambar 2.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan pola titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah titik nol pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

4) Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan adakah hubungan sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen, jika variabel independen berjumlah 2 atau lebih. Hasil uji analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 16.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.085	3.383		.912	.367
Komunikasi	.356	.141	.285	2.527	.015
Gaya Kepemimpinan	.404	.066	.686	6.083	.000
Lingkungan Kerja	-.035	.203	-.022	-.171	.865

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 16, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + e$

$$Y = 3,085 + 0,356 + 0,404 - 0,035 + 3,383$$

Berdasar hasil analisis regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal lain, yaitu: nilai a sebesar 3,085 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel komunikasi ( $X_1$ ), variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan b1 (nilai koefisien regresi  $x_1$ ) sebesar 0,356 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,356, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja

(Khesti Melani, Muhammad Syaifulloh, Slamet Bambang Riono, Syariefful Ikhwan)

karyawan sebesar 0,404 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai  $\beta_3$  (nilai koefisien regresi  $X_3$ ) sebesar -0,035 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,035 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### f. Uji Hipotesis

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Arah pengaruh variabel dilihat berdasarkan nilai koefisien regresinya. Jika nilai koefisien regresinya positif, berarti variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai koefisien regresinya negative, berarti variabel independen berpengaruh negative terhadap variabel dependen.

**Tabel 17.** Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.085	3.383		.912	.367
	Komunikasi	.356	.141	.285	2.527	.015
	Gaya Kepemimpinan	.404	.066	.686	6.083	.000
	Lingkungan Kerja	-.035	.203	-.022	-.171	.865

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasar tabel 17, dapat disimpulkan bahwa

##### 1) Pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,527 dan nilai t tabel untuk jumlah data sebesar 46 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 2 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,681. Nilai t hitung untuk variabel  $X_1$  (2,527) lebih besar dari t tabel (1,681) dan nilai signifikansi  $X_1$  lebih kecil dari 0,05 atau  $0,015 < 0,05$  maka keputusannya  $H_1$  diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 2) Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t tabel di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,083 dan nilai t tabel untuk jumlah data sebesar 46 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 2 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,681. Nilai t hitung untuk variabel  $X_2$  (6,083) lebih besar dari t tabel (1,681) dan nilai signifikansi  $X_2$  lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka keputusannya  $H_2$  diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 3) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t tabel di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,171 dan nilai t tabel untuk jumlah data sebesar 46 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 2 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,681. Nilai t hitung untuk variabel  $X_3$  (-0,171) lebih kecil dari t tabel (1,681) dan nilai signifikansi  $X_3$  lebih besar dari 0,05 atau  $0,865 > 0,05$ , maka keputusannya  $H_3$  ditolak. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### g. Uji F

Uji statistik F merupakan kelayakan model/alat uji statistik untuk menunjukkan apakah secara bersama-sama atau keseluruhan dari koefisien regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, dengan tingkat Sig. sebesar 5%.

(Khesti Melani, Muhammad Syaifulloh, Slamet Bambang Riono, Syariefful Ikhwan)

Pengaruh Mekanisme Jual Beli Ikan, Kepercayaan Pelanggan dan Keunggulan Bersaing terhadap Keputusan Pembelian Ikan di TPI Desa Krakahan Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

**Tabel 18.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1475.729	3	491.910	49.518	.000 <sup>b</sup>
	Residual	417.228	42	9.934		
	Total	1892.957	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasar hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 49,518. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig <0,05) maka kesimpulannya adalah signifikan. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya adalah signifikan. Artinya H4 diterima yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk nilai F hitung dalam persamaan ini sebesar 49,518 adapun untuk nilai F tabel untuk jumlah data sebanyak 46, dengan jumlah variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 dan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,200, maka F hitung 49,518 lebih besar dari F tabel 3,200 sehingga keputusan H<sub>a</sub> diterima, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

#### h. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinan dilakukan untuk menjelaskan ketepatan model atau mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R<sup>2</sup> mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Berikut adalah nilai koefisien determinasi dari penelitian yang diperoleh dari hasil output SPSS.

**Tabel 19.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.883 <sup>a</sup>	.780	.764	3.152	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Tabel 19, menunjukkan nilai R square sebesar 0,780. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mampu menerangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 78%, sisanya 22% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat dijelaskan pembahasan terkait dengan tujuan penelitian dan hipotesis dalam penelitian ini.

##### a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t hitung sebesar 2,527 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t tabel untuk jumlah data sebesar 46 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,681. Nilai t hitung untuk variabel X<sub>1</sub> (2,527) lebih besar dari t tabel (1,681) dan nilai signifikansi X<sub>1</sub> lebih kecil dari 0,05 atau 0,018 < 0,05, maka keputusannya H<sub>1</sub> diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini melengkapi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [26].

(Khesti Melani, Muhammad Syaifulloh, Slamet Bambang Riono, Syariefful Ikhwan)

Pengaruh Mekanisme Jual Beli Ikan, Kepercayaan Pelanggan dan Keunggulan Bersaing terhadap Keputusan Pembelian Ikan di TPI Desa Krakahan Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

Berdasarkan hasil uji t pada penelitiannya output pengujian membuktikan t hitung  $X_2$  sebesar  $2,964 > t$  tabel  $1,688$  dengan sig. t  $0,005$  sebab sig t  $< 0,05$ , sehingga komunikasi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT GSM.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar  $6,083$  dengan signifikansi sebesar  $5\%$  nilai t tabel untuk jumlah data sebesar  $46$  (n) dan variabel bebas (k) sebanyak  $3$  dengan taraf signifikan  $5\%$  maka diperoleh nilai t tabel sebesar  $1,681$ . Nilai t hitung untuk variabel  $X_2$  ( $6,083$ ) lebih besar dari t tabel ( $1,681$ ) maka keputusannya  $H_2$  diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8]. Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai  $X_2$  dengan thitung  $>$  ttabel ( $2,826 > 2,03951$ ) dan hasil signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Artinya ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT GSM. Hasil ini menunjukkan kinerja karyawan juga akan meningkat jika gaya kepemimpinan karyawan lebih ditingkatkan. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai t hitung sebesar  $0,171$  dengan signifikansi sebesar  $5\%$  nilai t tabel untuk jumlah data sebesar  $46$  (n) dan variabel bebas (k) sebanyak  $2$  dengan taraf signifikan  $5\%$  maka diperoleh nilai t tabel sebesar  $1,681$ . Nilai t hitung untuk variabel  $X_3$  ( $0,171$ ) lebih besar dari t tabel ( $1,681$ ) maka keputusannya  $H_3$  ditolak. Dalam variabel ini, koefisien regresinya negatif yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [27]. dalam penelitiannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan nilai t hitung  $>$  t tabel menunjukkan nilai  $4,793 > 1,996$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Pemimpin melalui lingkungan kerja yang diterapkannya akan mempengaruhi kinerja bawahannya.

d. Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat menyatakan bahwa komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan adalah sebesar  $0,000$  dan nilai F hitung sebesar  $49,518$ . Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  (Sig  $< 0,05$ ) maka kesimpulannya adalah signifikan. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ , maka keputusannya adalah signifikan. Artinya  $H_4$  diterima yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk nilai F hitung dalam persamaan ini sebesar  $49,518$  adapun untuk nilai F tabel untuk jumlah data sebanyak  $99$ , dengan jumlah variabel bebas sebanyak  $3$  dan variabel terikat sebanyak  $1$  dan taraf signifikansi  $5\%$  maka diperoleh nilai F tabel sebesar  $3,200$ , maka F hitung  $49,518$  lebih besar dari F tabel  $3,200$  sehingga keputusan  $H_a$  diterima, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini melengkapi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [28] dalam penelitiannya hasil diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dan F hitung pada tabel hasil Uji F coefficients sebesar  $28,617 > 2,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa motivasi kerja, komunikasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT GSM.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung (2,527) yang lebih besar dari  $t$  tabel (1,681) dan nilai signifikansi (0,018) yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi, semakin baik pula kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung (6,083) yang lebih besar dari  $t$  tabel (1,681) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung (0,171) yang lebih kecil dari  $t$  tabel (1,681) dan nilai signifikansi (0,863) yang lebih besar dari 0,05. Koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang buruk tidak selalu berakibat pada kinerja yang buruk. Komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F$  hitung (49,518) yang lebih besar dari  $F$  tabel (3,200) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

## REFERENSI

- [1] M. A. P. A. Djaka, M. H. Alwi, R. Suwandar, and F. Syam, "Analisis Manajemen Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Takalar," *J. Sains Manaj. Nitro*, vol. 1, no. 2, pp. 150–160, 2022.
- [2] M. Kamil Hafidzi, A. Zen, F. A. Alamsyah, F. Tonda, and L. Oktarina, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 6, pp. 990–1003, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1625.
- [3] B. S. Kristiana, Ari Syaifulloh, Muhammad Riono, "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda," *Value J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 16, no. 1, pp. 104–114, 2021.
- [4] C. Fajri and M. Melisa, "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Popexpress Cabang Palmerah di Jakarta Barat," *J. Ilm. PERKUSI*, vol. 3, no. 2, p. 227, 2023, doi: 10.32493/j.perkusi.v3i2.29569.
- [5] S. N. Fadilla and P. Wulansari, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Proses Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Balqis Audi," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 7, no. 2, pp. 1381–1399, 2023, doi: 10.31955/mea.v7i2.3161.
- [6] A. Pandan Sari, S. Maisharah K, and B. S. Nugroho, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Remik*, vol. 7, no. 2, pp. 1032–1051, 2023, doi: 10.33395/remik.v7i2.12287.
- [7] V. G. Rexady, P. Lestari, and P. Prayudi, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Komun.*, vol. 21, no. 2, p. 226, 2023, doi: 10.31315/jik.v21i2.10146.
- [8] N. D. Stiawan, K. Huzdafidah, and M. T. Widayanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo," *JUMAD*, vol. 1, no. 5, pp. 741–750, 2023.
- [9] E. Elviana, "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Karisma Di Kabupaten Kediri," *J. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 82–99, 2023, doi: 10.36490/jmdb.v1i3.609.
- [10] M. S. dan S. N. U. Slamet Bambang Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal," *Syntax Idea*, vol. 2, no. 4, pp. 138–147, 2020, doi: <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>.
- [11] Subardini, D. V. A. Yuniar, and A. Asnawi, "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasional Surabaya," *JLABI*, vol. 6, no. 1, pp. 15–30, 2022.
- [12] S. B. Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2 (4), 138–147." 2020.
- [13] F. D. W. I. Midianto, "Keterbukaan Komunikasi Interpersonal terhadap Semangat Kerja (Studi (Khesti Melani, Muhammad Syaifulloh, Slamet Bambang Riono, Syariefful Ikhwan) Pengaruh Mekanisme Jual Beli Ikan, Kepercayaan Pelanggan dan Keunggulan Bersaing terhadap Keputusan Pembelian Ikan di TPI Desa Krakahan Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

- Kuantitatif Eksplanatif di Kalangan Pimpinan dan Karyawan PT Adetex Bandung),” *J. Ilm. Univ. Muhammadiyah Surakarta*, p. 4, 2019.
- [14] M. I. S. Permana, T. Agustina, and L. Nortyana, “Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin di Masa Pandemi,” *J. Pendidik. Ilmu Pengetah. Sos.*, vol. 15, no. 1, pp. 156–167, 2023, doi: 10.37304/jpips.v15i1.9551.
- [15] M. Farhan, M. Kasran, and Suparni, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi,” *JMBI UNSRAT*, vol. 10, no. 1, pp. 356–367, 2022.
- [16] N. Nazilah, A. Kristiana, A. Indriyani, and S. B. Riono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Karya Bhakti Brebes,” *JECMER J. Econ. Manag. Entrepreneursh. Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 94–105, 2023.
- [17] F. Setiawati and A. F. Bastian, “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang),” *J. Ekon. Bisnis*, vol. 27, no. 2, pp. 725–738, 2021.
- [18] I. K. Sirna, N. K. A. R. Wulandari, and I. N. Tingkes, “Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Pada Eastin Ashta Resort Canggü,” *J. Maj. Ilm. Widayacakra*, vol. 6, no. 2, pp. 73–89, 2019.
- [19] T. S. Siagian and H. Khair, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- [20] A. Fauzi *et al.*, “Peran Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm),” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 6, pp. 588–598, 2022.
- [21] A. Kristiana, M. Syaifulloh, and S. B. Riono, “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSU Islami Mutiara Bunda,” *Value, J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 16, no. 1, pp. 104–114, 2021.
- [22] N. Nur and A. Yurika, “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. dan Perbank.*, vol. 10, no. 1, pp. 29–44, 2023, doi: 10.55963/jumpa.v10i1.504.
- [23] Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D,” in *Penerbit Alfabeta Bandung*, 2017, pp. 189–190.
- [24] A. Asy’ari, D. A. Maulidya Makalao, and I. Irawan, “Analisis Metode Penelitian Kuantitatif dalam Manajemen Pendidikan Islam,” *Tadbir J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 11, no. 2, pp. 152–175, 2023, doi: 10.30603/tjmpi.v11i2.3796.
- [25] Y. Hartati, S. L. Ratnasari, and E. N. Susanti, “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indotirta Suaka,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 2, pp. 294–306, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2542.
- [26] A. P. Rahmadani, N. Ngatimun, and R. W. Nafis, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo,” *JUMAD J. Manag. Accounting, Digit. Bus.*, vol. 1, no. 4, pp. 491–500, 2023, doi: 10.51747/jumad.v1i4.1421.
- [27] P. Paeno, H. Winata, and S. Sutrisno, “Dampak Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sarana Sejahtera, Jakarta Timur,” *J. Manaj. Pendidik. [JUMANDIK]*, vol. 2, no. 1, pp. 30–36, 2023, doi: 10.58174/jmp.v2i1.44.
- [28] R. Tanjung, H. A. Romi, and F. Firmansyah, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dharma Pacific Engineering,” *J. Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, vol. 6, no. 1, pp. 69–80, 2023.