

TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT SUMATERA PRIMA FIBREBOARD**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat

Dalam Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

ST NABILA GAZHRINT

NPM. 2021502014

**UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
PALEMBANG
2024**



FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER

PENGESAHAN TESIS

JUDUL TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SUMATERA PRIMA FIBREBOARD

Nama Mahasiswa : ST Nabila Gazhrint
NPM : 2021502014
Program Studi : Manajemen Program Magister
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah Diuji Dalam Sidang Tesis
Pada Tanggal 30 Januari 2024

No	Komisi Penguji Sidang Tesis,	Tanda Tangan
01	Dr. Dr. Tien Yustini.,M.Si, CIRR., CLMA NIDN 0228047001 Ketua Komisi Penguji / Pembimbing Utama	
02	Dr. Juhaini Alie, MM NIDN 0210067003 Anggota Komisi Penguji I	
03	Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF., CDM., CMarcom. NIDN 0007077501 Anggota Komisi Penguji II	

Disetujui oleh;
Dekan Fakultas Ekonomi,
FAKULTAS EKONOMI

Endah Dewi Purnamasari, SE., MM.,CFP
NIDN. 0204128602

Diketahui oleh;
Ketua Program Studi Manajemen
Program Magister,

Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF.,
CDM., CMarcom.
NIDN. 0007077501



FM-PM-09.5/05

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Tesis ini diajukan oleh,

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard
Nama Mahasiswa : ST Nabila Gazhrint
NPM : 2021502014
Program Studi : Manajemen Program Magister

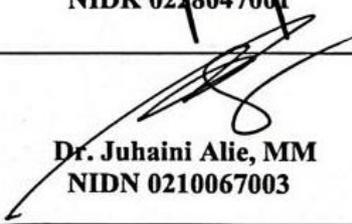
Telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji Sidang Tesis, dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Magister Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri.

Komisi Penguji Sidang Tesis,

Ketua Komisi Penguji /
Pembimbing Utama,


Dr. Dr. Tien Yustini, M.Si, CIRR., CLMA
NIDK 0218047001

Anggota Komisi Penguji I


Dr. Juhaini Alie, MM
NIDN 0210067003

Anggota Komisi Penguji II


Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF., CDM.,
CMarcom.
NIDN 0007077501

Disahkan oleh:

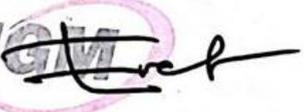
Ketua Program Studi Manajemen
Program Magister,


Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF.,
CDM., CMarcom.
NIDN. 0007077501

Dekan Fakultas Ekonomi,

FAKULTAS EKONOMI




Endah Dewi Purnamasari, SE., MM., CFP
NIDN 0204128602



FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER

PERSETUJUAN PERBAIKAN TESIS

JUDUL TESIS

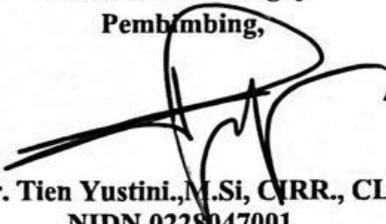
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SUMATERA PRIMA FIBREBOARD

Nama Mahasiswa : ST Nabila Gazhrint
NPM : 2021502014
Program Studi : Manajemen Program Magister
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah Memenuhi Kriteria Dan Disetujui Perbaikan Tesis

Palembang, 05 Februari 2023

Ketua Komisi Penguji/
Pembimbing,


Dr. Dr. Tien Yustini., M.Si, CRR., CLMA
NIDN 0228047001

Anggota Komisi Penguji I,


Dr. Juhaini Alie, MM
NIDN 0210067003

Anggota Komisi Penguji II,


Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF.,
CDM., CMarcom.
NIDN 0007077501

Palembang, 05 / 02 / 2024
Dekan Fakultas Ekonomi,

FAKULTAS EKONOMI




Endah Dewi Purnamasari, SE., MM., CFP
NIDN 0204128602

Palembang, 05 / 02 / 2024
Ketua Program Studi Manajemen Program
Magister,


Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF.,
CDM., CMarcom.
NIDN. 0007077501

PERNYATAAN BUKAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama lengkap : ST Nabila Gazhrint

NPM : 2021502014

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya tesis saya yang berjudul ;

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lain dan benar-benar hasil penelitian saya, sesuai kode etik akademik penulisan ilmiah. Pengutipan hasil penelitian orang lain atau penggunaan teori penelitian, saya selalu disebutkan sumber kutipan yang bersangkutan. Jika saya melakukan *plagiarisme* dan melanggar pernyataan tersebut, maka saya bersedia dikenakan sanksi akademik yang berlaku di Universitas Indo Global Mandiri Palembang.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dan saya tanda tangani secara sadar dan sebenarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 22 Januari 2024

Yang Menyatakan,



ST Nabila Gazhrint

2021502014

DEKLARASI HAK CIPTA DAN PERSEMBAHAN LICENSI
TESIS TERBATAS KEPADA PROGRAM MAGISTER
MANAJEMEN UNIVERSITAS IGM

Dengan ini, saya selaku penulis dan pemilik hak cipta kekayaan intelektual berupa tesis yang berjudul;

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard

Dengan sebenarnya memberikan kewenangan terbatas kepada program studi

manajemen program magister Universitas Indo Global Mandiri Palembang; untuk menyimpan pada perpustakaan, menggandakan dan mensitasi untuk kepentingan penelitian ilmiah.

Demikianlah deklarasi ini dibuat dengan sesungguhnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 22 Januari 2024

Yang Mendeklarasikan,



ST Nabila Gazhrint

2021502014

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 hitung 5.309 > t tabel = 1.97, terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan sebesar 4.445 > t tabel = 1.97, lingkungan kerja memengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 2.990 > t tabel = 1.97 dan gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dengan F hitung 184,485 > F 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

ABSTRACT

The specific aim of the research is to obtain analysis results on the influence of leadership style, communication and work environment variables on employee performance variables partially or simultaneously. The research method uses quantitative techniques. This research is descriptive research, where in this research there are statistics that are used to analyze data by describing the data that has been collected without intending to make conclusions that apply to generalizations. This research was conducted at PT Sumatra Prima Fibreboard, Ogan Ilir Indralaya. The population of this study was 412 employees, a sample of 203 employees was taken. Data processing uses SPSS analysis tools 26. Data testing uses the t test, that leadership style influences employee performance with t count $5,309 > t \text{ table} = 1.97$, there is an influence of communication on employee performance, with $4,445 > t \text{ table} = 1.97$, the work environment influences on employee performance with t count of $2,990 > t \text{ table} = 1.97$ and leadership style, communication and work environment have an influence with F count of $184,485 > F \text{ table} 2,649$. The results of the research are that leadership style, communication and the work environment have a positive and significant effect on the performance of PT Sumatra Prima Fibreboard employees, both partially and simultaneously. Strategies to improve the performance of PT Sumatra Prima Fibreboard employees can be carried out by providing further leadership training to company leaders so that they receive direction. regarding appropriate leadership styles, communication training for all employees and the need to minimize impacts and improve facilities and environments that are less comfortable for employees in order to reduce the decline in employee performance.

Keywords ; leadership style, communication, work environment, and performance

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikannikmat, rahmat dan hidayah serta tuntunan kepada semua umat manusia termasuk kepada penulis yang pada akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan pengikutnya hingga akhir jaman.

Penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja di PT Sumatera Prima Fibreboard” dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Indo Global Mandiri Palembang.

Dalam penyusunan tesis ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan mengingat keterbatasan ilmu, kemampuan, sarana, waktu, dan keterbatasan – keterbatasan lain yang dimiliki oleh penulis. Oleh sebab itu, kritik dan saran merupakan hal yang penulis harapkan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih atas sumbangan pemikiran, dorongan, semangat dan bantuan yang telah diberikan baik langsung maupun tidak langsung kepada:

1. Rektor Universitas Indo Global Mandiri Bapak Dr. H. Marzuki Alie, S.E., M.M. beserta seluruh jajarannya yang memberi perhatian besar pada proses penyelesaian studi penulis.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Ibu Endah Dewi Purnamasari, S.E., M.M. beserta seluruh jajarannya yang memberi perhatian besar pada proses penyelesaian studi penulis.

3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Indo Global Mandiri, Bapak Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si. beserta seluruh jajarannya yang memberi perhatian besar pada proses penyelesaian studi penulis.
4. Pembimbing Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Indo Global Mandiri, Ibu Dr. Dr. Tien Yustini, S.E., M.Si., CIRR., CLMA yang selalu memberi perhatian, memotivasi dan bersikap bijak atas setiap kendala yang penulis hadapi.
5. Seluruh Staf Pengajar yang penulis dapatkan selama kegiatan perkuliahan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Indo Global Mandiri dimana ilmu yang didapat sangat bermanfaat bagi proses penyusunan tesis ini.
6. Manajer HR PT Sumatera Prima Fibreboard yang telah memberikan izin, mendorong dan memberikan motivasi untuk kelancaran pelaksanaan perkuliahan dan penyusunan tesis di Universitas Indo Global Mandiri.
7. Para responden yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner dan memberikan saran serta masukannya untuk peningkatan pelayanan kepada penulis.
8. Staf dan karyawan Sekretariat Magister Universitas Indo Global Mandiri yang telah membantu kelancaran administrasi.
9. Rekan-rekan kerja di PT Sumatera Prima Fibreboard, teman-teman kuliah, dan sahabat-sahabat saya yang tulus membantu, penuh kesabaran menemani penulis melewati masa-masa sulit selama penyusunan tesis.

10. Penulis ingin menghaturkan rasa hormat dan terimakasih yang sebesarbesarnya kepada Keluarga dan Saudara-saudaraku atas kasih sayang, cinta, perhatian, pengertian, doa dan dorongan yang tiada henti – hentinya hingga terselesaikannya penyusunan tesis ini.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Palembang, 22 Januari 2024

ST Nabila Gazhrint

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
LEMBAR PERBAIKAN TESIS	iv
PERNYATAAN BUKAN PLAGIARISME	v
DEKLARASI HAK CIPTA	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
HALAMAN MOTTO	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Perumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Manajemen	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Kinerja	22
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	27
2.1.5 Komunikasi	30
2.1.6 Lingkungan Kerja	37
2.2 Penelitian Terdahulu	43
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	46
2.4 Hipotesis	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	47
3.2 Metode	47
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.4 Jenis dan Sumber Data	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49

3.6 Definisi Konsep dan Operasional Variabel.....	49
3.7 Rencana Analisis Data	52
3.8 Metode Analisis Data.....	52
3.8.1 Analisis Statistik Deskripif	52
3.8.2 Pengujian Kuesioner	52
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.8.5 Pengujian Hipotesis.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Gambaran Objek Penelitian	57
4.2 Karakteristik Responden	57
4.3 Analisis Statistik Deskripif	63
4.4 Uji Instrumen Penelitian	66
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.7 Pengujian Hipotesis.....	76
4.8 Analisis dan Pembahasan.....	79
BAB V PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Implikasi Manajerial	84
5.3 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	10
Gambar 4.1 Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i>	69
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard	2
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1 Jumlah <i>Sample</i>	49
Tabel 3.2 Definisi Konsep dan Operasional Variabel	51
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Departemen	60
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Golongan	61
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	63
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Komunikasi	64
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.14 Tabel Hasil Uji Reabilitas	70
Tabel 4.15 <i>Kolmogorov-SmirnovTest</i>	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.17 Hasil Uji <i>Glejser</i>	73
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4.19 Tabel Hasil Uji t.....	76
Tabel 4.20 Tabel Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi.....	78

DATA LAMPIRAN

Kartu Bimbingan	88
Surat Izin Penelitian dari Fakultas	89
Surat Balasan Izin Penelitian dari Perusahaan	90
Kusioner	91
Hasil Kusioner	92
Riwayat Hidup	93
Data Pendukung Lainnya	94

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah diselesaikannya Tesis ini

Penulis mempersembahkannya kepada :

1. Orang tua tercinta, papa dan mama. Terima kasih atas dukungan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan.
2. Para teman dan sahabat, terutama Dinda Ratna Mudyana dan Dwi Indah Utami. Terima kasih telah selalu mendengar keluh kesah serta memberi dukungan yang besar saat melalui masa mengejar gelar S2.
3. Ibu Dosen Pembimbing, Ibu Dr. Dr. Tien Yustini, S.E., M.Si., CIRR., CLMA. Terima kasih atas bimbingan serta motivasi yang telah diberikan selama proses pembuatan tesis ini.
4. Harbi Wiryanata yang setia menemani suka duka yang dilewati dalam proses mengejar gelar S2.
5. Eko Wijaya, yang selalu membantu mengarahkan dan mengajarkan materi yang kurang dipahami.
6. Rekan kerja dari PT Sumatera Prima Fibreboard (Departemen *Maintenance* dan Lokak Lemak) yang selalu memberi dukungan secara materil dan non materil.
7. Mr Raymond Chin dan Bapak Jainur Besketler Sitorus selaku Manager dan Deputy Manager Maintenance. Terima kasih atas pengertian yang diberikan agar saya dapat menyelesaikan S2 dengan baik.

HALAMAN MOTTO

Instead of thinking about other people's thoughts and views of you, just think "I have to do well myself," and you'll be able to do well.

Yesung
Super Junior

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 1.1 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.

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 pegawai. Sehingga perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk menilai apakah gaya kepemimpinan akan berpengaruh pada PT Sumatera Prima Fibreboard.

Setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Darmadi & Sari, (2021: 4) menyatakan bahwa peran bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Selain penerapan gaya kepemimpinan yang cocok bagi seorang manajer atau pimpinan, Simanjuntak et al., (2022 : 55) pemimpin organisasi harus memiliki kemampuan komunikasi yang unggul untuk meyakinkan anggota agar mau mengikuti arah perubahan organisasi dan bersama dengan pemimpin organisasi mewujudkan cita cita dan tujuan organisasi. Namun, kerap kali terjadinya *miscommunication*, kesalahpahaman ataupun perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan antara seorang pimpinan dengan pekerja. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

Hutahahean, (2021 : 22), kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah, dan cara penyampaian informasi kepada orang lain pun mutlak untuk dikuasai.

Penyampaian komunikasi tidak hanya dilakukan antara pimpinan dan karyawan saja. Namun, komunikasi juga dapat dilakukan oleh sesama rekan kerja baik dalam departemen yang sama maupun antar departemen. Sehingga, perlu diperhatikan hubungan antar pimpinan dan karyawan serta sesama rekan karyawan di lingkungan kerja tersebut agar mengurangi kendala dalam berkomunikasi tersebut. Khaeruman et al., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. Pada penelitian Hartati et al., (2020) menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun, pada variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, pada pimpinan manajer perusahaan PT Sumatera Prima Fibreboard memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Adanya perbedaan *culture* karena adanya pimpinan yang merupakan WNA (Warga Negara Asing) dan beberapa pimpinan lain yang berasal dari daerah yang berbeda. Sehingga hal tersebut merupakan salah satu penyebab perbedaan karakteristik dan cara memimpin dari beberapa pimpinan tersebut.

Pimpinan/ manajer PT Sumatera Prima Fibreboard sering kali memberikan pengarahannya dengan penggunaan bahasa asing ataupun istilah yang kurang familiar. Sedangkan banyak pekerja yang berasal dari lingkungan sekitar pabrik yang terbiasa dengan bahasa lokal dan kurang familiar dengan penggunaan bahasa asing. Sehingga para pekerja yang kurang menguasai bahasa dan pemahaman terkait hal tersebut terkendala dalam memahaminya. Selain itu, Komunikasi antar karyawan

maupun antara pimpinan dan karyawan dapat terkendala akibat adanya kebisingan mesin di sekitar area bekerja. dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat Khaeruman et al. (2021)

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Kusumayanti et al., (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan fenomena yang terjadi di PT Sumatera Prima Fibreboard. Sehingga, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel tersebut pada perusahaan ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat dari atasan / tim *leader* .
2. Masih terjadinya *miscommunication* dan tata cara komunikasi yang belum tepat antara atasan dan bawahan dan antar rekan kerja.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan aman.
4. Hubungan antar rekan kerja yang kurang baik.
5. Kurangnya pemahaman dalam penggunaan istilah asing dalam bekerja.
6. Perbedaan gaya kepemimpinan atasan.

1.3 Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard.
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard.
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengembangan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Penelitian ini dapat menambah wawasan para akademisi, serta menjadi sumber referensi untuk mengembangkan kembali penelitian ini ataupun penelitian dengan topik sejenis, khususnya pada permasalahan yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Sumatera Prima Fibreboard agar dapat lebih memperhatikan pengaruh dari aspek gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja bagi kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi atas kebijakan yang telah dilakukan atau dibuat sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi dengan upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Darmadi & Sari, (2021 : 11)

Yustini & Yuliza, (2021 : 14) menyatakan bahwa, manajemen merupakan ilmu maupun seni mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama serta memanfaatkan teknologi yang ada sehingga tercapainya tujuan perusahaan dengan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya. Adapun beberapa aspek yang meliputi di dalam fungsi dari manajemen yaitu perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, pemecahan masalah, mengawasi, dan kepegawaian. Oleh karenanya manajemen harus memperhatikan beberapa aspek tersebut harus menjadi fokus manajemen pelaksanaannya, agar mencapai tujuan atau target perusahaan.

Simanjuntak et al., (2022 : 1) menyatakan manajemen adalah proses mendesain lingkungan internal dan eksternal organisasi, memotivasi individu untuk memiliki kemampuan bekerjasama, berkoordinasi, sehingga organisasi mampu mencapai tujuan dengan efisien dan efektif. Dalam pemahaman ini manajemen adalah ilmu tentang pengelolaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan dan tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang memanfaatkan sumber daya yang ada hanya dimanfaatkan

secara efektif dan efisien dengan mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen. Maka manajemen dapat diartikan sebagai suatu cara, alat, teknik yang mengatur sumber daya yang dimiliki suatu organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi Tanjung et al., (2022 : 3)

2.1.1 Prinsip – Prinsip Manajemen

Prinsip-prinsip manajemen adalah dasar-dasar dan nilai-nilai yang membantu kesuksesan suatu manajemen. Prinsip-prinsip manajemen berdasarkan Tanjung et al. (2022) adalah:

1. Pembagian Kerja

Pembagian kerja atau *division of work* bertujuan untuk membagi kerja/tugas berdasarkan keahlian (*skills*) dan kemampuan (*capabilities*) dari karyawan atau personel dalam perusahaan. Pembagian kerja harus menerapkan prinsip *the right man in the right place* dan prinsip rasionalitas sehingga kestabilan, kelancaran dan efisiensi perusahaan bisa tercapai.

2. Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak melaksanakan kekuasaan untuk mengatur, membagi tugas, melarang, memerintahkan, memberi instruksi dan memberi penghargaan (*reward*) kepada personel yang berada di bawah kekuasaannya. Tanggung jawab adalah tugas dan fungsi yang diemban seseorang sebagai akibat pembagian tugas dan tanggung jawab oleh personel yang memegang wewenang. Oleh karena itu, wewenang dan tanggung jawab selalu berdampingan dalam perusahaan. Akan tetapi, hak untuk memberi perintah tidak boleh dianggap tanpa mengacu pada tanggung jawab. Jika wewenang lebih dari tanggung jawab maka kemungkinan besar seorang manajer dapat menyalahgunakannya. Jika tanggung jawab lebih dari

wewenang maka sang manajer mungkin merasa frustrasi.

3. Disiplin

Rencana yang sudah ditetapkan wajib dilaksanakan dengan sepenuh hati demi tercapainya tujuan bersama (perusahaan). Tanpa disiplin, seluruh tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Disiplin berarti menghormati aturan dan peraturan dalam perusahaan. Untuk menciptakan disiplin, perusahaan harus terus menerus melakukan supervisi dan penilaian yang adil (*impartial*). Disiplin dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a. *Self Discipline*

Self discipline atau disiplin diri adalah disiplin yang muncul karena kesadaran diri sendiri akan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi. Disiplin diri bisa timbul karena kebiasaan sejak dini.

b. *Enforced Discipline*

Enforced discipline atau disiplin yang dipaksakan adalah disiplin yang timbul karena perusahaan atau organisasi membutuhkan disiplin tersebut agar personel atau karyawan patuh pada aturan dan peraturan perusahaan. Disiplin yang dipaksakan ini memiliki konsekuensi jika tidak dilaksanakan.

4. Kesatuan Perintah

Kesatuan perintah atau *unity of command* adalah suatu keadaan di mana seorang bawahan menerima dan melaksanakan perintah dan instruksi dari seorang atasan langsung di atasnya demi menghindarkan dari kebingungan dan kekacauan. Jika seorang karyawan harus mengikuti lebih dari satu atasan, maka akan timbul konflik kepentingan dan dapat menimbulkan kebingungan.

5. Kesatuan Pengarahan

Kesatuan pengarahan atau *unity of direction* berarti siapa pun yang terlibat dalam aktivitas yang sama harus memiliki tujuan yang sama. Dengan kata lain, semua orang yang bekerja di suatu perusahaan harus memiliki satu tujuan dan motif yang akan membuat pekerjaan lebih mudah dan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan mudah.

6. Kebutuhan Organisasi di atas Kebutuhan Pribadi

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan perusahaan harus bekerja sama untuk kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Kepentingan satu individu atau satu kelompok tidak boleh berada di atas kepentingan perusahaan. Kepentingan perusahaan harus diberikan prioritas yang paling penting. Kepentingan tujuan organisasi tidak boleh disabotase oleh kepentingan individu atau kelompok.

7. Penggajian Karyawan

Penggajian karyawan atau remuneration adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan berdasarkan usaha (*effort*) yang telah mereka curahkan untuk perusahaan. *Remuneration* bisa memiliki nilai finansial (uang) atau tidak (penghargaan). Tujuan dari *remuneration* adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan.

8. Pemusatan (*centralization*)

Di perusahaan mana pun, manajemen atau otoritas yang bertanggung jawab atas proses pengambilan keputusan harus netral. Namun, ini tergantung pada ukuran organisasi. Henri Fayol menekankan bahwa harus ada keseimbangan antara hierarki dan pembagian kekuasaan.

9. Rantai Komando

Rantai komando atau *chain of command* atau *scalar chain* adalah garis formal wewenang, komunikasi, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Fayol pada prinsip ini menyoroti bahwa urutan hierarki harus dari atas ke bawah. Hal ini diperlukan agar setiap karyawan tahu senior langsung mereka.

10. Ketertiban

Ketertiban atau *order* adalah situasi atau kondisi kerja yang mendukung dan memberikan suasana positif bagi para karyawan agar produktivitas dapat lebih ditingkatkan. Dalam hal ini, order juga berarti segala sesuatunya berada di tempatnya masing-masing atau berada di tempat yang seharusnya.

11. Keadilan (*Equity*)

Keadilan atau *equity* di sini bermakna bahwa semua karyawan harus diperlakukan sama dan dengan hormat. Tanggung jawab seorang manajer adalah memastikan tidak ada karyawan yang menghadapi diskriminasi.

12. Stabilitas Kondisi Karyawan

Ketika karyawan merasa aman (*secured*) maka ia akan memberikan usaha terbaiknya bagi perusahaan. Karyawan harus memiliki keamanan kerja karena ketidakstabilan menyebabkan inefisiensi. Perusahaan yang sukses biasanya memiliki karyawan yang stabil. Tugas manajemen adalah untuk menawarkan keamanan kerja kepada karyawan mereka.

13. Prakarsa (*Initiatives*)

Perusahaan harus mendukung dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam suatu organisasi. Ini akan membantu mereka untuk meningkatkan minat mereka dan menghasilkan nilai bagi perusahaan. Ini karena prakarsa

memberikan kepuasan kepada karyawan dan membawa kesuksesan bagi perusahaan.

14. Semangat Kesatuan dan Semangat Korps

Semangat kesatuan dan semangat korps atau *esprit de corps* adalah semangat kelompok yang terjalin karena adanya kesatuan, kerja sama dan semangat tim diantara karyawan. Untuk mencapai kondisi tersebut maka perusahaan harus menciptakan keselarasan dan kekompakan di antara karyawan.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Berdasarkan Tanjung et al. (2022), manajemen memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. *Planning*

Planning atau perencanaan adalah fungsi manajemen yang paling penting dan paling utama. Perencanaan adalah aktivitas-aktivitas untuk menetapkan tujuan-tujuan (*goals*) dan sasaran-sasaran (*objectives*) serta menentukan cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan tersebut dalam kerangka waktu tertentu (*stipulated timeframe*). Dalam menetapkan tujuan, organisasi akan membuat rencana-rencana alternatif di mana rencana dengan kemungkinan untuk tercapai paling besar dengan menggunakan sumber-sumber daya organisasi yang ada yang akan dipilih.

Perencanaan melibatkan penentuan tujuan bisnis, pembentukan program dan tindakan untuk meraihnya, pengembangan jadwal dan waktu tindakan dan penugasan tanggung jawab untuk implementasinya. Perencanaan dengan demikian mendahului semua upaya dan tindakan, karena rencana yang menentukan jenis keputusan dan kegiatan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

Setiap organisasi atau perusahaan harus membuat perencanaan yang konkrit sebelum memulai kegiatan operasional mereka. Perencanaan menentukan arah (*direction*) organisasi akan berkembang dan menetapkan pendekatan-pendekatan (*approaches*) yang harus digunakan untuk mencapai. Jadi perencanaan akan berusaha untuk mengkoordinasikan seluruh aktivitas dalam organisasi supaya seluruh usaha tercurah untuk meraih tujuan-tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Tanpa adanya perencanaan maka aktivitas organisasi akan cenderung bersifat sporadis, terpisah-pisah atau terpecah, tidak memiliki orientasi dan tidak dapat berfungsi dengan maksimal.

2. *Organizing*

Organizing melibatkan pembagian tugas (*division of labor*) diantara unit-unit atau departemen-departemen terkait untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu atau untuk menerapkan strategi yang telah ditentukan pada tahap sebelumnya. Jadi dalam pengorganisasian, identifikasi dan pengelompokan aktivitas/kegiatan, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab.

3. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah langkah berikutnya setelah pengorganisasian, yaitu mengisi posisi atau unit-unit atau departemen-departemen dengan staf atau personel yang sesuai, baik kemampuan maupun komitmennya. *Staffing* berisi kegiatan-kegiatan di mana para manajer aktif merancang rencana untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga-tenaga kerja yang terbaik.

4. *Directing*

Directing atau *commanding* atau fungsi mengarahkan/memerintah bertujuan untuk mengkoordinasi seluruh usaha dan pikiran elemenelemen perusahaan untuk ditujukan pada sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. *Directing* melibatkan hal-hal seperti memberi perintah (*orders*), memberi instruksi (*instructions*) dan mengarahkan serta memberi motivasi pada karyawan untuk melaksanakan rencana-rencana perusahaan. Fungsi *planning*, *organizing* dan *staffing*, melakukan perencanaan dan persiapan sedangkan fungsi *directing* adalah pekerjaan yang sebenarnya.

5. *Coordinating*

Coordinating atau fungsi pengkoordinasian bertujuan agar berbagai aktivitas operasional perusahaan selalu berada dalam keselarasan dan tidak ada kekacauan, tumpang tindih serta percekocokan. Fungsi koordinasi bertujuan untuk mengelola berbagai kegiatan operasional perusahaan dengan melakukan sinkronisasi dan harmonisasi antar unit/departemen.

6. *Motivating*

Motivating atau memberi motivasi adalah fungsi dari manajemen yang bertujuan untuk memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada para personel supaya mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan usaha dan pemikiran yang terbaik.

7. *Controlling*

Controlling berfungsi untuk memberikan penilaian dan koreksi atas apa saja yang telah dan sedang dilakukan oleh para personel jika dirasa arah yang dijalankan melenceng dari tujuan dan sasaran awal.

8. *Innovation*

9. *Representation*

10. *Communication dan reporting*

Manajemen juga harus memiliki fungsi komunikasi dan pelaporan dalam hal hasil kegiatan perusahaan, informasi, tugas-tugas dari masing-masing personel baik secara tertulis maupun secara lisan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, manajemen SDM merupakan kebijakan-kebijakan yang mengatur terhadap SDM yang dimiliki perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan memerhatikan fungsi-fungsi manajemen SDM. Manajemen sumber daya manusia juga dapat dimaknai sebagai sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan. Yustini et al, (2021 : 16)

Dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai asset perusahaan, karena MSDM berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan *survive* perusahaan dalam pengembangannya, selain itu MSDM digunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Syarief et al., (2022: 2)

Menurut Yulius, (2022 : 129) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang

biasa mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia disebut HRD atau *human resource department*.

Manajemen sumber daya manusia bermaksud memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi aktif dari manusia Wibowo, (2017 : 7)

Tanjung et al., (2022 : 168) menyatakan bahwa manajemen SDM bukan hanya penting bagi seorang manajer di bagian *HR Department* saja, tetapi penting bagi semua manajer pada semua bagian agar manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan SDM yang baik dan benar. Manajemen SDM berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti:

- a. Mempekerjakan orang yang salah.
- b. Mengalami tingkat *turnover* yang tinggi akibat pengelolaan SDM yang tidak baik.
- c. Karyawan bekerja tidak optimal.
- d. Melakukan proses wawancara yang menggunakan waktu yang lama.
- e. Menghadapi tuntutan dari pengadilan akibat dari penerapan pengelolaan SDM yang tidak benar dan tidak mematuhi aturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan sebagai sebuah *platform* pengembangan diri SDM dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat dilihat dari

prestasi yang dihasilkan oleh SDM itu sendiri sehingga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan.

2.1.2.1 Unsur-Unsur Manajemen SDM

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Menurut John Frech dan Betram Raven dalam buku Malayu S. P. Hasibuan, faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya antara lain sebagai berikut:

a. Para karyawan mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan memperoleh kepuasan kerja.

b. Orang-orang yang bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan.

c. Orang-orang mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

5. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

6. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

7. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

8. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan SDM merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.
- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi tertentu dalam organisasi.
- d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai

dengan bakat dan kemampuannya.

9. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

10. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

11. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
 - b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya.
- Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

12. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai

pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

13. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

14. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undangundang No. 12 tahun 1964.

2.1.3 Kinerja

Menurut John Whitmore (1997, p. 104), kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Ramly, (2021, p. 10).

Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika. Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur Yulius, (2022:110) .

Menurut Darmadi & Sari, (2021:8), kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Suryani, (2021:15) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Khaeruman et al., (2021:8)

Kegunaan penilaian kinerja menurut Khaeruman et al., (2021:14) adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa .
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pekerja dalam suatu perusahaan yang dapat terukur secara objektif dan menjadi indikator tingkat prestasi pekerja dan biasanya dinilai dan dievaluasi setiap tahunnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001) yaitu :

- a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Hal ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

- b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Khaerul Umam (2010), mengemukakan bahwa Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

- b. Perbaiki kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

Selain itu, Penilaian kerja pegawai dapat dikatan sebagai bentuk proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilakukan oleh :

- Pemimpin perusahaan (atasan langsung dan tidak langsung).
- Kepala bagian personalia yang berhak memberikan penilaian prestasi

terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Penilaian prestasi kerja pegawai perlu memperhatikan faktor-faktor rating pegawai yang diklasifikasikan melalui dua kelas, yakni :

1. Kualitas pribadi berhubungan dengan karakteristik atau sifat- sifat pribadi, seperti : kepercayaan, kreativitas, kemampuan verbal dan kepemimpinan.

2. *Job* yang berhubungan dengan tingkah laku. Beberapa faktor ini antara lain : kuantitas kerja, kualitas kerja dan keterampilan kerja.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan di atas maka dapat dikatakan bahwa melalui penilaian prestasi pegawai yang akurat akan dapat memberikan masukan dan rekomendasi yang jelas bagi organisasi maupun sebuah perusahaan dalam mengevaluasi kinerja SDM dalam rangka memberikan apresiasi kepada karyawan untuk menumbuhkan motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Ali (2011 : 43) menyatakan bahwa *leadership is defined as the ability to influence others to achieve organizational goals. In this regard, the individual can be leaders of the two main styles of behavior, orientation to the task (task orientation) and the tendency to mutual relations between people (relationship orientation)*. Secara umum maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi Yulius, (2022:88).

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang khas dan unit dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin Hutahahean, (2021:6).

Sunaryo, (2017) menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan pola kemampuan, sikap dan perilaku seorang pemimpin yang bersifat tetap dan mencerminkan karakter yang membedakannya dengan pemimpin lain, serta dapat

diprediksi kemunculannya manakala ia mengarahkan tugas-tugas manajerial, khususnya dalam membina hubungan dengan para pengikut atau bawahannya.

Khaeruman et al., (2021, p. 44) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan karakteristik, sifat serta perilaku yang dimiliki seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi caranya memimpin dalam suatu organisasi.

Juhro, (2020) tipe kepemimpinan terbagi menjadi 2 yaitu :

a. *Transactional leadership*

Salah satu ciri paling utama dari kepemimpinan transaksional adalah berfokus pada hasil. Bukan berarti mereka tidak mengarahkan perhatian pada manusianya, termasuk pada pengembangan potensi bawahan, namun hal itu tidak menjadi prioritas mereka pada saat itu. *Transactional leadership* menggunakan hadiah dan hukuman untuk memimpin para *followers*

b. *Transformational Leadership*

Konsep *transformational leadership* lebih memanfaatkan faktor intrinsik dari *followers* untuk bergerak. Pemimpin transformasional akan membuat bawahan bergerak atas dasar kesamaan visi dengan pemimpin, sehingga perubahan yang terjadi berasal dari dalam dirinya dan dilakukan dengan sukarela walau seandainya tidak ada *reward* maupun *punishment*. Dengan metode menjelaskan perbedaan yang dikotomis semacam ini, pasti akan muncul kesimpulan bahwa pemimpin transformasional lebih baik daripada pemimpin transaksional.

Hal yang bisa di jadikan indikator gaya kepemimpinan seorang karyawan menurut Khaeruman et al., (2021:68) yaitu :

- a. Tingkat komunikasi pimpinan dan bawahan (komunikasi)
- b. Tingkat kesediaan atasan untuk mendorong bawahan dalam mengeluarkan ide dan saran (memotivasi)
- c. Tingkat otoritas pimpinan dalam memberikan kebebasan untuk mengerjakan tugas (tegas)
- d. Tingkat perhatian pimpinan atas prestasi kerja karyawan (perhatian)

Menurut Prastiwi (2021), kepribadian seseorang mempengaruhi gaya pengambilan keputusan orang tersebut sebagaimana berikut :

- a. Gaya Direktif

Gaya ini merupakan tipikal pengambil keputusan yang cepat, dimana orang yang mempunyai karakter ini tidak ingin membuang waktu berlama-lama dalam melakukan sebuah analisis pilihan yang ada dan segera mengambil sebuah tindakan yang runtut.

- b. Gaya Analitik

Gaya ini merupakan tipikal pengambil keputusan yang sangat berhati-hati, dan sangat rentan dalam membuat keputusan yang salah apabila menentukan dengan tergesa-gesa dan merasa tidak nyaman jika harus mengambil keputusan dengan cepat.

- c. Gaya Konseptual

Gaya ini merupakan tipikal pengambil keputusan yang terbuka dengan cara-cara baru dan berani menghadapi risiko, memiliki visi untuk mengambil

keputusan jangka panjang, namun kurang cepat dalam menentukan rencana tindakan jangka pendek yang harus segera diterapkan.

d. Gaya perilaku

Gaya ini merupakan tipikal pengambil keputusan yang mempedulikan dampaknya terhadap orang lain. Seseorang dengan menggunakan gaya ini akan memperhatikan kepentingan kelompok yang dianggap lebih utama daripada kepentingan pribadi, sehingga berusaha keras untuk senantiasa menjaga hubungan baik dengan semua pihak.

2.1.5 Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi dua arah sehingga pemimpin organisasi harus mampu mendapatkan input pesan dan persepsi *stakeholder* terhadap organisasi. Komunikasi memungkinkan proses interaksi dan hubungan keterkaitan antara pemimpin dan anggotanya sehingga terjadi hubungan saling mendukung untuk mengembangkan organisasi Simanjuntak et al., (2022: 58)

Komunikasi adalah sebuah usaha untuk menyampaikan pesan positif atau negatif dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain melalui media yang digunakan. Firmansyah, (2020:15)

Menurut Siregar et al., (2021: 85) , komunikasi adalah elemen terpenting dalam suatu organisasi. Efektivitas organisasi tergantung pada kualitas komunikasi yang dijalankan oleh pimpinan maupun anggota organisasi. Komunikasi memberikan “kehidupan” pada struktur organisasi untuk dapat menjalankan peran dan fungsinya secara optimal.

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas – tugasnya. Misalnya informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan dan rencana – rencana harus

dikomunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengorganisasian memerlukan komunikasi dengan bawahan tentang pengesahan jabatan mereka. Pengarahan menugaskan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahan agar tujuan kelompok dapat dicapai. Komunikasi tertulis atau lisan merupakan bagian dari pengawasan. Jadi manajer dapat melaksanakan fungsi manajemen hanya melalui interaksi dan komunikasi dengan pihak kita Farida & Hartono, (2016:61).

Berdasarkan referensi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan antara pemimpin dan anggota organisasi secara tertulis maupun lisan dan penyampaiannya dapat melalui media.

Berdasarkan cara menyampaikan informasi dapat dibedakan menjadi komunikasi verbal dan non verbal, sementara komunikasi berdasarkan perilaku dapat dibedakan menjadi komunikasi formal, komunikasi informal, dan komunikasi non formal, berikut penjelasannya:

1. Komunikasi berdasarkan Penyampaian

Pada umumnya setiap orang dapat berkomunikasi satu sama lain karena manusia tidak hanya makhluk individu tetapi juga makhluk sosial yang selalu mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi dengan sesamanya. Namun tidak semua orang terampil berkomunikasi, oleh sebab itu dibutuhkan beberapa cara dalam menyampaikan informasi.

Berdasarkan cara penyampaian informasi dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

a. Komunikasi verbal (Lisan)

Yang terjadi secara langsung serta tidak dibatasi oleh jarak , dimana kedua belah pihak dapat bertatap muka. Contohnya dialog dua orang yang terjadi secara tidak langsung akibat dibatasi oleh jarak.

b. Komunikasi nonverbal (Tertulis)

Naskah, yang biasanya digunakan untuk menyampaikan kabar yang bersifat kompleks. Gambar dan foto akibat tidak bisa dilukiskan dengan kata-kata atau kalimat.

4. Komunikasi berdasarkan Prilaku

Komunikasi berdasarkan prilaku dapat dibedakan menjadi :

a. Komunikasi Formal

Komunikasi yang terjadi diantara organisasi atau perusahaan yang tata caranya sudah diatur dalam struktur organisasinya. Contohnya seminar.

b. Komunikasi Informal

Komunikasi yang terjadi pada sebuah organisasi atau perusahaan yang tidak ditentukan dalam struktur organisasi serta tidak mendapat kesaksian resmi yang mungkin tidak berpengaruh kepada kepentingan organisasi atau perusahaan.

c. Komunikasi Nonformal

Komunikasi yang terjadi antara komunikasi yang bersifat formal dan informal , yaitu komunikasi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan organisasi atau perusahaan dengan kegiatan yang bersifat pribadi anggota organisasi atau perusahaan tersebut.

5. Komunikasi berdasarkan Kelangsungannya

Komunikasi dibedakan menjadi :

a. Komunikasi Langsung

Proses komunikasi dilakukan secara langsung tanpa bantuan perantara orang ketiga ataupun media komunikasi yang ada dan tidak dibatasi oleh adanya jarak.

b. Komunika Tidak Langsung

Proses komunikasinya dilaksanakan dengan bantuan pihak ketiga atau bantuan alat-alat media komunikasi.

6. Komunikasi Berdasarkan Maksud

Komunikasi dibedakan sebagai berikut :

a. Berpidato

b. Memberi Ceramah

c. Wawancara

d. Memberi Perintah alias Tugas Dengan demikian jelas bahwa inisiatif komunikator menjadi hal penentu, demikian pula kemampuan komunikator yang memegang peranan kesuksesan proses komunikasinya.

5. Komunikasi Berdasarkan Ruang Lingkup

Berdasarkan Ruang Lingkupnya, komunikasi dapat dibedakan sebagai berikut :

a. Komunikasi Internal

Komunikasi internal dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) macam , yaitu :

- Komunikasi vertikal yang terjadi di dalam bentuk komunikasi dari pemimpin kepada anggota , seperti perintah , teguran , pujian , dan sebagainya.

- Komunikasi horizontal yang terjadi di dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan diantara orang-orang yang memiliki kedudukan sejajar .

- Komunikasi diagonal yang terjadi di dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan diantara orang-orang yang memiliki kedudukan berbeda pada posisi tidak sejajar vertikal.

b. Komunikasi Eksternal

Komunikasi yang terjadi antara organisasi atau perusahaan dengan pihak masyarakat yang ada diluar organisasi atau perusahaan tersebut. Komunikasi eksternal dimaksudkan untuk memperoleh pengertian, kepercayaan, bantuan dan kerjasama dengan masyarakat.

Komunikasi dengan pihak luar bisa berbentuk :

- Eksposisi , pameran , promosi, dan sebagainya.
- Konferensi pers.
- Siaran televisi , radio dan sebagainya.
- Bakti sosial.

c. Komunikasi Berdasarkan Jumlah Yang Berkomunikasi

Komunikasi berdasarkan Jumlah yang berkomunikasi , dapat dibedakan menjadi :

- Komunikasi Perseorangan , yaitu komunikasi yang terjadi dengan cara perseorangan atau individu antara pribadi dengan pribadi mengenai persoalan yang bersifat pribadi juga.
- Komunikasi Kelompok , yaitu komunikasi yang terjadi pada kelompok mengenai persoalan-persoalan yang menyangkut kepentingan kelompok. Perbedaanya dengan komunikasi yaitu komunikasi ini lebih terbuka dibandingkan dengan komunikasi perseorangan.

d. Komunikasi Berdasarkan Peranan Individu

Dalam komunikasi ini, peranan individu sangat mempengaruhi kesuksesan proses komunikasinya. Berikut beberapa macam komunikasi berdasarkan peranan individu, diantaranya :

- Komunikasi antar individu dengan individu yang lain. Komunikasi ini terjadi secara nonformal maupun informal , individu bertindak sebagai komunikator mampu mempengaruhi individu yang lain.
- Komunikasi antar individu dengan lingkungan yang lebih luas. Komunikasi ini terjadi karena individu yang dimaksud memiliki kemampuan yang tinggi untuk mengadakan hubungan dengan lingkungan yang lebih luas.
- Komunikasi antar individu dengan dua kelompok atau lebih. Pada komunikasi ini individu berperan sebagai perantara antara dua kelompok atau lebih, sehingga dituntut kemampuan yang prima untuk menjadi penyelaras yang harmonis.

e. Komunikasi Berdasarkan Jaringan Kerja

Didalam suatu organisasi atau perusahaan , komunikasi akan terlaksana berdasarkan sistem yang ditetapkan dalam jaringan kerja. Komunikasi berdasarkan jaringan kerja ini dapat dibedakan menjadi :

- Komunikasi jaringan kerja rantai , yaitu komunikasi terjadi menurut saluran hirarki organisasi dengan jaringan komando sehingga mengikuti pola komunikasi formal.
- Komunikasi jaringan kerja lingkaran , yaitu komunikasi terjadi melaluisaluran komunikasi yang berbentuk seperti pola lingkaran.

- Komunikasi jaringan bintang , yaitu komunikasi terjadi melalui satu sentral dan saluran yang dilewati lebih pendek.
- f. Komunikasi Berdasarkan Ajaran Informasi Komunikasi berdasarkan Ajaran Informasi dapat dibedakan menjadi :
- Komunikasi satu arah , yaitu komunikasi yang berjalan satu pihak saja (*one way communication*).
 - Komunikasi dua arah , yaitu komunikasi yang bersifat timbal balik (*two ways communication*).
 - Komunikasi ke atas , yaitu komunikasi yang terjadi dari bawahan terhadap atasan.
 - Komunikasi ke bawah , yaitu komunikasi yang terjadi dari atasan terhadap bawahan.
 - Komunikasi kesamping , yaitu komunikasi yang terjadi diantara orang yang mempunyai kedudukan sejajar.

2.1.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan Enny, (2019:56).

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja Khaeruman et al., (2021:56)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Suryani, (2021:39)

Farida & Hartono, (2016: 10) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Menurut Enny, (2019:58) , jenis-jenis lingkungan kerja yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Nitisemito Kristanti, (2017) dalam Suryani, (2021:43) menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut.

a. Suasana kerja

Suatu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, menurut Sedarmayati (2009:25) dalam (Khaeruman et al., 2021:56) faktor tersebut antara lain :

a. Penerangan/Cahaya

Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur

Temperatur yang terlalu panas dapat menyebabkan karyawan gerah dan tidak fokus dalam bekerja dan sebaliknya, temperatur yang terlalu dingin dapat membuat karyawan kedinginan hingga mereka kesulitan untuk berkonsentrasi.

c. Kelembaban

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan

udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara haruslah diperhatikan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tidak gerah. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis.

e. Kebisingan

Dalam pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis

Getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat mengganggu kesehatan atau mendatangkan penyakit misalkan gangguan pendengaran, syaraf hingga gangguan mental karena stress akan getaran mekanis tersebut.

g. Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Penggunaan pewangi ruangan tentunya menjadi solusi, akan tetapi pewangi ruangan pun harus diperhatikan tidak dengan wewangian yang tidak disukai karyawan.

h. Tata Warna

Warna yang lebih terang memantulkan cahaya yang lebih besar begitupun sebaliknya. Warna dapat mempengaruhi penerangan dan juga dapat mempengaruhi perasaan seperti senang dan tidak senang.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satpam.

l. Fasilitas

Untuk menjalankan pekerjaan dibutuhkan fasilitas penunjang seperti perlengkapan dan peralatan yang dibutuhkan selama melakukan pekerjaan. Dengan fasilitas yang memadai tentunya akan mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

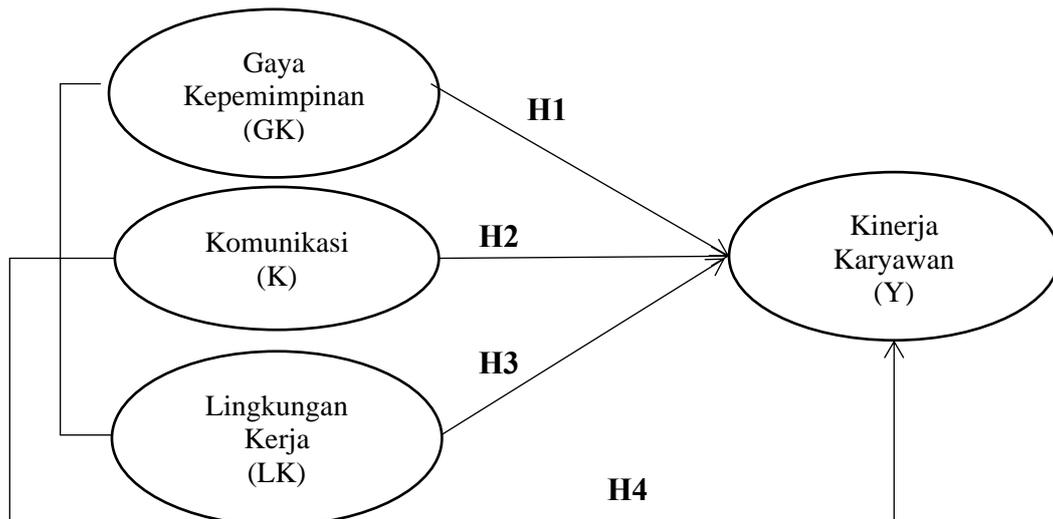
No	Peneliti (Tahun) & Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tomy Sun Siagian, dkk(2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh X1 (gaya kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah tidak signifikan. - Pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah signifikan
2.	Satriani (2020) Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. - Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. - Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Erni Sukmawati, dkk (2020) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan “	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. - Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. - Pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. - Etos Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. - Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah.

No	Peneliti (Tahun) & Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Yenni Hartati, dkk (2020) Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka - Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka - Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka
5.	Kepi Kusumayanti, dkk (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam. - Secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam. - Secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. - Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
6.	Ika Purnamasari (2021) Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi berengaruh secara parsial terhadap kinerja - Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.
7.	Dameria Hijryanthi Serka, dkk (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada KPP Madya Jakarta Utara)	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Peneliti (Tahun) & Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8.	<p>Indra Jaya,dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan. - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan. - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan.
9.	<p>Nirmayani,dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Balai Perluasan Kesempatan Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja ASN. - Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN UPT Peluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. - Budaya organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan.
10.	<p>Darfi Pohan (2023)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Pegawai kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara. - Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat dikemukakan alur pemikiran tentang gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja dalam diagram kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu 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.

3.2 Metode

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

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti. 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 sample pada penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Perhitungan *sample* menggunakan rumus Slovin berdasarkan Sugiyono, (2022, p. 194) :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya 5%

Sehingga,

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{412}{1 + 412(0.05)^2} \\ &= 203 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 203 orang.

Tabel 3.1 Jumlah *Sample*

No	Departemen	Jumlah Karyawan	50% Karyawan
1	Produksi	166	83
2	HRGA	11	5
3	IT	3	1
4	<i>Finance & Accounting</i>	7	3
5	<i>Logistic</i>	47	23
6	<i>Quality Control</i>	62	31
7	<i>Maintenance</i>	82	41
8	PPC	5	2
9	<i>Procurement</i>	15	7
10	<i>SHE (Safety, Heath, Environment)</i>	12	6
11	<i>Legal & License</i>	2	1
Total		412	203

3.4 Jenis dan Sumber Data

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.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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.

3.6 Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu, variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang menurut peneliti akan dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu eksperimen, sedangkan variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menurut peneliti akan mempengaruhi variabel dependen (terikat) dalam suatu eksperimen Ahyar et al., (2020, p. 399) . Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (GK), Komunikasi (K), dan Lingkungan Kerja (LK), sedangkan Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK).

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu, variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang menurut peneliti akan dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu eksperimen, sedangkan variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menurut peneliti akan mempengaruhi variabel dependen (terikat) dalam suatu eksperimen Ahyar et al., (2020) . Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (GK), Komunikasi (K), dan Lingkungan Kerja (LK), sedangkan Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK).

Tabel 3.2 Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Konsep Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Variabel Bebas			

<p>Gaya Kepemimpinan, menurut Khaeruman et al., (2021) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.</p>	<p>Variabel Gaya Kepemimpinan adalah karakteristik dari seorang pemimpin yang berdasarkan tipe transformasional atau transaksional dalam memimpin suatu departemen dalam perusahaan.</p>	<p>a. Visi Misi b. Harapan yang tinggi c. Motivasi d. Penghargaan e. Pemberian imbalan / <i>reward</i> f. Pemantauan kesalahan g. Melakukan musyawarah h. Memberikan peringatan i. Tindakan perbaikan</p>	<p>Ordinal</p>
<p>Konsep Variabel</p>	<p>Definisi Operasional</p>	<p>Indikator</p>	<p>Skala Pengukuran</p>
<p>Variabel Bebas</p>			
<p>Komunikasi, menurut Farida & Hartono, (2016) menyatakan bahwa komunikasi tertulis atau lisan merupakan bagian dari pengawasan. Jadi manajer dapat melaksanakan fungsi manajemen hanya melalui interaksi dan komunikasi dengan pihak kita</p>	<p>Variabel Komunikasi adalah cara seorang pemimpin berkomunikasi secara lisan maupun tertulis dengan bawahan dalam memberikan instruksi ataupun arahan.</p>	<p>a. Pemahaman perintah b. Komunikasi yang baik c. Bekerja sesuai instruksi d. Mendapat informasi yang jelas e. Hubungan baik atas komunikasi f. Kemudahan memperoleh informasi g. Menerima informasi dari berbagai sumber h. Tidak ada penghalang i. Mempengaruhi sikap j. Koordinasi yang baik</p>	<p>Ordinal</p>

Lingkungan Kerja, Menurut Suryani, (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.	Variabel Lingkungan kerja meliputi meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.	a. Kelengkapan fasilitas kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Pencahayaan yang cukup d. Tingkat kebisingan di area bekerja e. Tingkat ketenangan di areabekerja f. Tingkat getaran mekanis mesin g. Konsentrasi bekerja	Ordinal
Variabel Terikat			
Kinerja Karyawan Menurut Khaeruman et al., (2021) merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.	Variabel Kinerja Karyawan meliputi hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat berupa penilaian hasil kerjajahunan.	a. Ketepatan waktu b. Penyelesaian sesuai standar c. Bekerja sesuai SOP dan INK yang benar d. Teliti dan rajin e. Kecepatan pengambilan keputusan f. Tanggung jawab g. Koordinasi dengan rekan h. Target pencapaian	Ordinal

3.7 Rencana Analisis Data

Pada analisis data, menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk pengolahan data yang telah didapat. SPSS merupakan aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis statistika.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

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).

3.8.2 Pengujian Kuesioner

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian validitas instrumen pengumpulan data dengan program SPSS, para peneliti sering menggunakan uji validitas seperti *Bivariate Pearson*.

Adapun kriteria pengujian menurut Darma, (2021). sebagai berikut:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan invalid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang akan dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh. Menurut Darma, (2021), pada dasarnya, uji reabilitas digunakan melalui pertanyaan/pernyataan yang digunakan. Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbachs alpha* dengan tingkat / taraf signifikan yang digunakan. Tingkat/taraf signifikan yang digunakan bisa 0,5, 0,6 hingga 0,7

Adapun kriteria pengujian menurut Darma, (2021). sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbachs alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbachs alpha* < tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada para responden penelitian yang terdiri dari beberapa unsur yang mewakili sub populasi berdistribusi normal atau tidak normal. Berdistribusi normal artinya bahwa jumlah kuesioner yang diberikan kepada masing-masing unsur berlaku secara proposional menurut jumlah subyek pada masing-masing unsur (Sutha, 2021).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas merupakan gejala korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas menggunakan VIF (*Varian Inflation Factor*) yang dibantu oleh aplikasi SPSS.

Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji multikolinearitas, diantaranya :

- H_0 : H_0 diterima jika nilai $r^2 = VIF > \text{nilai } 10,00$, maka kesimpulan yang diambil terjadi multikolinearitas.

- H1 : H1 diterima jika nilai $r^2 = VIF < \text{nilai } 10,00$, maka kesimpulan yang diambil tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menyatakan regresi dimana *varian* dari *residual* tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak memiliki pola tertentu.

Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji heterokedastisitas, diantaranya :

- H0 : H0 diterima jika nilai $r^2 > \text{taraf signifikansi}$, maka kesimpulan yang diambil tidak terjadi heterokedastisitas.
- H0 : H0 diterima jika nilai $r^2 < \text{taraf signifikansi}$, maka kesimpulan yang diambil terjadi heterokedastisitas.

3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah model regresi berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, Ghozali, (2018).

Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1GK + \beta_2K + \beta_3LK + e$$

Dimana:

KK = Kinerja Karyawan

α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
GK	= Gaya Kepemimpinan
K	= Komunikasi
LK	= Lingkungan Kerja
e	= <i>Error Item</i>
KK	= Kinerja Karyawan

3.8.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

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):

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

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian layak digunakan atau dapat dikatakan baik. Model regresi dapat dikatakan *fit* atau tidak *fit* dapat dilihat dari nilai signifikansi pada tingkat signifikan 5%. Uji F dapat melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

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

c. Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien adalah antara nol dan satu. Nilai R_2 yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai *Adjusted R Square* dapat menunjukkan seberapa besar variabel dapat digunakan dalam penelitian dan sisa dari pengurangannya ada diluar variabel lain.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Sumatera Prima Fibreboard

PT. Sumatera Prima Fibreboard (PT. SPF) mulai memproduksi panel serat kerapatan sedang (MDF) sejak tahun 2014. Berdiri diatas seluas $\pm 170.000 \text{ m}^2$ dikabupaten Ogan Ilir km 28 disebelah selatan kota Palembang, PT. SPF merupakan pabrik MDF dengan *single line* terbesar di Indonesia. Didukung oleh *Siempelkamp Controll Hot Press* yang keseluruhannya berasal dari Eropa, pabrik PT. SPF dirancang untuk mampu memproduksi MDF sebanyak 140.000 m^2 pertahun.

Medium Density Fibreboard (MDF) adalah panel serat berkerapatan sedang yang dibentuk dari serta kayu (*fibre*) yang didapatkan bersama dengan resin melalui proses penekanan dan pemanasan secara terus menerus pada saat bersamaan. MDF telah berhasil digunakan dalam industri manufaktur perabot rumah tangga dan sebagai bahan alternatif pengganti *plywood* tradisinal. Dengan menggunakan teknologi mutakhir, produk PT. Sumatera Prima Fibreboard ini secara luas dapat digunakan untuk material bangunan, perabot rumah tangga, plafon, lantai, kotak *speaker*, dan untuk produk-produk yang mensyaratkan emisi *formaldehyde* yang rendah. Ketebalan MDF yang diproduksi adalah mulai dari 2,5 mm hingga 25 mm. Produksi MDF mampu memanfaatkan kayu karet tua yang sudah tidak produktif lagi sebagai bahan baku utama. Produk MDF yang diproduksi oleh PT. SPF yang

memiliki kualitas yang tinggi dan memenuhi standar *European* MDF Board (EMB) 65% pasar PT. Sumatera Prima Fibreboard adalah untuk pemenuhan ekspor ke Cina, Taiwan, Singapura, Korea, Vietnam, Filipina, dan Malaysia Sedangkan 35% digunakan untuk pemenuhan pasar domestic. Target pasar MDF lainnya yang potensial adalah Jepang, Amerika dan Timur Tengah.

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi produsen berbasis kayu kelas dunia di asia melalui kualitas dan keunggulan operasional.

b. Misi

- 1). Untuk memberikan premium MDF kepada pelanggan dan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan
- 2). Untuk memastikan kepuasan pelanggan melalui kualitas dan layanan
- 3). Menjadi perusahaan tempat orang-orang sukses ingin bekerja dan terus meningkatkan kompetensi sumber daya manusia kami
- 4). Untuk terus meningkatkan keberlanjutan rantai pasokan
- 5). Terus meningkatkan proses bisnis, teknologi, dan produk
- 6). Untuk meningkatkan hubungan dan mendukung petani perkebunan karet lokal melalui kemitraan dalam program penanaman kembali dan membangun pasokan kayu ramah lingkungan.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 203 responden karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya Kabupaten Ogan Ilir, melalui daftar pernyataan (kuesioner)

didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Pengolahan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

a. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 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 4.1 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.

b. Departemen Responden

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 4.2 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 & 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 & Legal</i>	1	0.5%
Total Responden		203	100%

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 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.

c. Golongan Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan golongan responden. Pada golongan responden dibagi menjadi 3 kelompok yaitu golongan C, golongan D dan golongan E. Karyawan yang bergolongan C adalah yang memiliki posisi *Supervisor*. Sedangkan untuk golongan D dan E adalah yang memiliki posisi *Foreman* dan *Staff*.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	C	33	16.3%
2	D	109	53.7%
3	E	61	30%
Jumlah		203	100%

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya Kabupaten Ogan Ilir yang diambil sebagai responden dominan adalah yang memiliki golongan D dengan persentase 53,7% yaitu 109 responden. Responden terendah adalah yang berasal dari golongan C dengan persentase 16.3% yaitu 33 responden. Sedangkan untuk golongan E, memiliki persentase 30% yaitu sebanyak 61 responden.

d. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia responden.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	20-30 Tahun	47	23.2%
2	31-40 Tahun	95	46.8%
3	41-50 Tahun	58	28.6%
4	> 51 Tahun	3	1.5%
Total		203	100%

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya Kabupaten Ogan Ilir yang diambil sebagai responden paling banyak dengan rentang usia 31-40 tahun dengan persentase sebesar 46.8% dan responden terendah adalah dengan rentang usia >51 tahun dengan persentase sebesar 1.5%.

Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 47 orang, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 95 orang, responden berusia 41-50 tahun sebanyak 58 orang, dan responden berusia > 51 tahun adalah sebanyak 3 orang.

e. Masa Kerja Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja karyawan.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	11	5.4%
2	2-5 Tahun	26	12.8%
3	> 5 Tahun	105	51.7%
4	> 15 Tahun	61	30%
Total		203	100%

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan keterangan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya Kabupaten Ogan Ilir yang diambil sebagai responden yang paling banyak adalah yang telah bekerja selama > 5 tahun dengan persentase 51.7% yaitu sebanyak 105 orang dan responden yang paling sedikit adalah masa kerja selama < 1 tahun dengan persentase 5.4% yaitu 11 orang.

Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang bekerja < 1 tahun adalah sebanyak 11 orang, responden yang bekerja selama 2-5 tahun adalah sebanyak 26 orang, responden yang bekerja > 5 tahun adalah sebanyak 105 orang, dan responden yang bekerja > 15 tahun adalah sebanyak 61 orang.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

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).

4.3.1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Berikut adalah deskripsi berdasarkan variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 4.6 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	3.8325

	proses kerja yang saya lakukan.	
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.

4.3.2.Deskripsi Variabel Komunikasi

Berikut adalah deskripsi berdasarkan variabel Komunikasi.

Tabel 4.7 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.

4.3.3.Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Berikut adalah deskripsi berdasarkan variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.8 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.

4.3.4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah deskripsi berdasarkan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.9 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.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 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 α 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.

a. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Berikut hasil uji validitas berdasarkan variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 4.10 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 4.10, 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.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Berikut hasil uji validitas berdasarkan variabel komunikasi.

Tabel 4.11 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 4.11, 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.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Berikut hasil uji validitas berdasarkan variabel lingkungan kerja.

4.12 Tabel 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 4.12, 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.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berikut hasil uji validitas pada variabel komunikasi terlihat pada tabel 4.13.

4.13 Tabel 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 4.13, 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.

4.4.2 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 4.14 :

4.14 Tabel Hasil Uji Reabilitas

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

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian variabel (Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan *reliabel*.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan

bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$.

Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p, dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

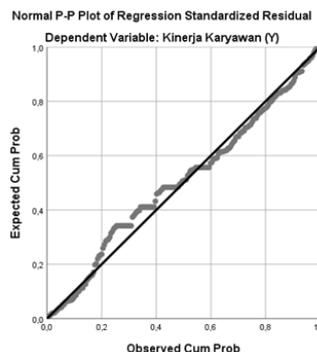
Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15 *Kolmogorov-Smirnov Test*

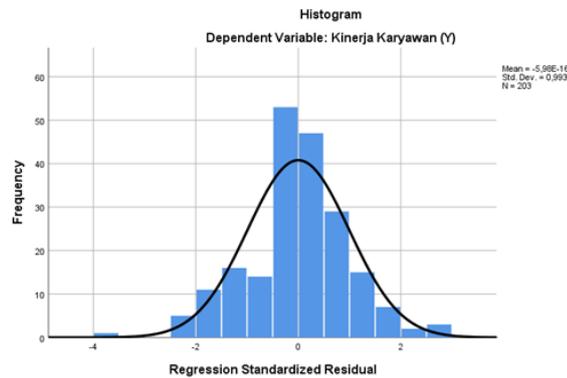
<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.075c,d

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai probabilitas p atau Exact. Sig. (2-tailed) sebesar 0,075. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,075, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*



Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram

Gambar 4.1 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan normal *probability* plot, sementara pada Gambar 4.2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 4.1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 4.2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dasar pengambil keputusan dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF.

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF lebih kecil dari $<10,00$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Multikolinearitas
1	Gaya Kepemimpinan	0.244	4.105	Tidak Terjadi
2	Komunikasi	0.264	3.794	Tidak Terjadi
3	Lingkungan Kerja	0.284	3.515	Tidak Terjadi

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Dilihat dari *Collinearity Statistics* terlihat bahwa nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan (GK), Komunikasi (K), dan Lingkungan Kerja (LK) tidak ada yang lebih besar dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas untuk masing-masing variabel, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Jika *tollerance value* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikonearitas.

Dapat dilihat dari tabel 4.16 tersebut bahwa seluruh *variable* (gaya kepemimpinan (GK), Komunikasi (K), dan Lingkungan Kerja (LK)) memiliki angka *tolerace* diatas $> 0,1$. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen Ghazali Imam (2005).

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji statistik Gletjser dipilih karena lebih dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik plot yang dapat menimbulkan bias. Uji Gletjser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolute residual-nya terhadap variabel dependen Ghazali, (2013). Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi.

Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (5%). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen (bebas) dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0.05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.17 Hasil Uji Gletjser

No	Variabel	Nilai Signifikansi (Sig)	Heteroskedastisitas
1	Gaya Kepemimpinan	0.495	Tidak Terjadi
2	Komunikasi	0.415	Tidak Terjadi
3	Lingkungan Kerja	0.934	Tidak Terjadi

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $0.495 > 0.05$. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel gaya kepemimpinan. Pada variabel Komunikasi memiliki nilai signifikansi $0.415 > 0.05$. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Komunikasi. Pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi $0.934 > 0.05$. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel yang digunakan pada penelitian ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). 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 4.18 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:

$$KK = \alpha + \beta_1GK + \beta_2K + \beta_3LK + e$$

Dimana:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

GK = Gaya Kepemimpinan

K = Komunikasi

LK = Lingkungan Kerja

e = *Error Item*

KK = Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh persamaan regresi linear berganda 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.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji t

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 H0 diterima dan H1 ditolak, Jika (sig) $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Kemudian jika kriteria thitung $<$ ttabel 1.972, maka H0 diterima dan H1 ditolak dan jika t hitung $>$ t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

4.19 Tabel 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 4.19, dapat dilihat bahwa nilai sig pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Diperoleh t hitung $5,309 >$ t tabel $1,972$, sehingga H0.1 ditolak dan Ha.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 H0 ditolak dan H1 diterima. Diperoleh t hitung $4,445 >$ t tabel $1,972$, sehingga H0.1 ditolak dan Ha.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 H0.3 ditolak dan Ha.3 diterima, bahwa

lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard.

b. 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.

4.20 Tabel 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 4.20, 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.

c. 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 4.21 Koefisien Determinasi

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

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.21, 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.

4.8 Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan, diperoleh analisis dan pembahasan hasil pada penelitian ini.

4.8.1 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard. Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan di perusahaan ini, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dicapai. Diketahui statistik t atau t hitung dari Gaya Kepemimpinan (GK) adalah $5.309 > t \text{ tabel} = 1.97$ dan nilai Sig. adalah 0.000 , yakni $<$ tingkat signifikansi $0,05$, maka Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sehingga disimpulkan Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Berarti kerangka pemikiran teori terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja berhasil dikonfirmasi dan teori telah sejalan dengan empiris.

Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Sukmawati & Langgeng Ratnasari (2020) menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah., hasil dari penelitian Kusumayanti et al. (2020) yang menjelaskan bahwa Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Serta hasil dari penelitian Dameria Hijryanthi Serka et al. (2022) yang menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Madya Jakarta Utara.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel gaya kepemimpinan 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. Indikator ini adalah termasuk gaya kepemimpinan transformasional.

Sedangkan indikator terendah adalah GK.5, yaitu Atasan saya mampu membuat bawahan bekerja melampaui kepentingan pribadi, dengan koefisien 3.7192. Hal ini menunjukkan bahwa banyak yang kurang menyetujui, sehingga kepemimpinan di PT Sumatera Prima Fibreboard dinilai cukup baik.

4.8.2 Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard. Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan di perusahaan ini, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dicapai. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel

Komunikasi (K) adalah 0.241, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Komunikasi (K) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK). Diketahui statistik t atau t hitung dari Komunikasi (K) adalah $4.445 > t \text{ tabel} = 1.97$ dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni $<$ tingkat signifikansi 0,05, maka Komunikasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sehingga disimpulkan Komunikasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Berarti kerangka pemikiran teori terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja berhasil dikonfirmasi dan teori telah sejalan dengan empiris.

Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Sukmawati & Langgeng Ratnasari (2020) menjelaskan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah, Hartati et al. (2020) yang menjelaskan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka, dan Nirmayani et al. (2022) yang menjelaskan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN UPT Peluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan.

Pada 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. Hal ini menunjukkan bahwa baik buruknya komunikasi dari seorang pimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sedangkan indikator terendah adalah K.10, yaitu Saya dapat menerima informasi

dari berbagai sumber, dengan koefisien 3.6601. Hal ini menunjukkan bahwa tidak mudah bagi karyawan dalam mendapatkan informasi. Perlu dianalisa lebih lanjut penyebab hal tersebut agar dapat mengurangi penyebab terjadinya *misscommunication* dalam bekerja.

4.8.3 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard. Sehingga semakin baik lingkungan kerja di perusahaan ini, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dicapai. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja (LK) adalah 0.204, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK). Diketahui statistik t atau t hitung dari Lingkungan Kerja (LK) adalah $2.990 > t \text{ tabel} = 1.97$ dan nilai Sig. adalah 0.003, yakni $<$ tingkat signifikansi 0,05, maka Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sehingga disimpulkan Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Berarti kerangka pemikiran teori terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berhasil dikonfirmasi dan teori telah sejalan dengan empiris.

Berdasarkan Enny, (2019, p. 58) , jenis-jenis lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Berdasarkan dua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena berkaitan langsung dalam menjalani pekerjaan sehari-hari.

Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Siagian & Khair (2018) yang menjelaskan bahwa pengaruh LK (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan)

adalah signifikan, Dameria Hijryanthi Serka et al. (2022) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Jaya et al. (2022) yang menjelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Polda Sulawesi Selatan dan (Pohan, n.d.) yang menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Pegawai kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pada 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. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang lebih menyetujui tempat yang tenang dapat meningkatkan kinerja.

Namun, indikator terendah adalah LK.4, yaitu Saya tidak terganggu dengan kebisingan di area kerja, dengan koefisien 3.6946. Sehingga menunjukkan bahwa karyawan terganggu dengan adanya kebisingan. Kebisingan adalah salah satu dari faktor lingkungan kerja secara fisik. Sehingga, perlu adanya penanganan dari kebisingan tersebut agar tidak mengganggu kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. 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).

5.2. Implikasi Manajerial

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.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran yang dapat disampaikan diantaranya :

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran yang dapat disampaikan diantaranya :

1. Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi variasi faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja diluar variabel penelitian.
2. Pimpinan PT Sumatera Prima Fibreboard perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dan menyesuaikan dengan tepat agar dapat memberikan arahan dan dorongan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Baik pimpinan maupun karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard perlu memperhatikan komunikasi yang tepat agar tidak terjadi *misscommunication* dalam melakukan pekerjaan
4. Pihak manajemen perlu memperhatikan, meminimalisir dampak serta melakukan perbaikan atas fasilitas maupun lingkungan yang kurang nyaman bagi karyawan agar dapat mengurangi adanya penurunan kinerja karyawan.

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*.
- 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*.
- Darmanah, G. (n.d.). *Metodologi Penelitian*. www.hira-tech.com
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*.
- Fayol, H. (1984). *General and Industrial Management*.
- Firmansyah, A. (2020). *Buku Komunikasi Pemasaran*. v–351.
- 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.
- Hutahahean, 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.
- Priadana, S., & Sunarsi Denok. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. iv–220.
- Ramly, A. . (2021). *Manajemen Kinerja SDM*.
<https://www.researchgate.net/publication/358692384>
- 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)*.
- 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

Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

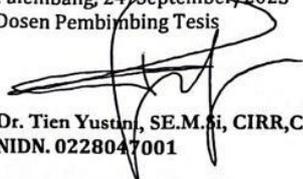
Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*.

Lampiran 1

		KARTU BIMBINGAN TESIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER	
NAMA MAHASISWA		: ST Nabila Gazhrint	
NPM		: 2021502014	
KONSENTRASI		: Manajemen Sumber Daya Manusia	
JUDUL TESIS		: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard	
NAMA PEMBIMBING		: Dr. Tien Yustini, SE.M.Si, CIRR,CLMA	
NO	TANGGAL KONSULTASI	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1	04 / 06 2023	Revisi pendahuluan Ltrbb, Mubadur.	
2	11 / 06 2023	Revisi Tesis Penelitian pendahuluan	
3	18 / 06 2023	Acc Ltrbb, Tasa.	
4	16 / 07 2023	Revisi Keatsab, Revisi Supel	
5	17 / 09 2023	Revisi Metode Analisa	
6	23 / 09 2023	Acc. Ujian proposal.	

Palembang, 24/September/2023
Dosen Pembimbing Tesis

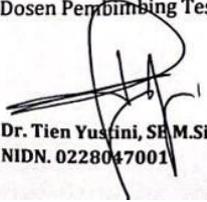

Dr. Tien Yustini, SE.M.Si, CIRR,CLMA
NIDN. 0228047001

Mengetahui,
Kaprosdi Manajemen Program Magister


Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF.,CDM., CMarcom.
NIDN. 0007077501

		KARTU BIMBINGAN TESIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER	
NAMA MAHASISWA		: ST NABILA GAZHRINT	
NPM		: 2021502014	
KONSENTRASI		: SUMBER DAYA MANUSIA	
JUDUL TESIS		: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA DI PT SUMATERA PRIMA FIBREBOARD	
NAMA PEMBIMBING		: Dr. Tien Yustini, SE.M.Si, CIRR,CLMA	
NO	TANGGAL KONSULTASI	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1	12 November 2023	Questions, feedback	
2	19 November 2023	Questions & bab 4.	
3	18 Desember 2023	Melengkapi hasil Penelitian Bab 4	
4	16 Januari 2024	Melengkapi hasil Pembahasan, memperbaiki format Penulisan, Melengkapi jurnal dan perbaikan Mendeley	
5	17 Januari 2024	teknis & feedback	
6	22 Januari 2024	Ac. Ujian,	

Palembang, 22 Januari / 2024
Dosen Pembimbing Tesis


Dr. Tien Yustini, SE.M.Si, CIRR,CLMA
NIDN. 0228047001

Mengetahui,
Kaprosdi Manajemen Program Magister


Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF., CDM., CMarcom.
NIDN. 0007077501

Lampiran 2



UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI FAKULTAS EKONOMI

Jalan Jenderal Sudirman No. 629 Palembang 30113
Telp: 0711-322705,322706 Fax: 0711-357754

FAKULTAS EKONOMI

Website : www.uigom.ac.id

E-mail : fe@uigom.ac.id

Nomor : 157/E/KM/XI/2023
Lampiran : -
Hal : *Permohonan Izin Penelitian / Survey*

Kepada Yth,
Pimpinan PT Sumatera Prima Fibreboard
JL. Trans Sumatera, Km 28, Desa Palem Raya Indralaya,
Palem Raya, Palembang, Kabupaten Ogan Ilir,
Sumatera Selatan 30862

di-
Tempat.

Dengan Hormat,

Teriring salam dan doa semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah kepada kita semua dalam melaksanakan aktivitas sehari – hari.

Dalam rangka penulisan laporan akhir Skripsi dimana sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan Jenjang Pendidikan Strata Satu (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang, maka kami mewajibkan mahasiswa untuk melakukan riset/survei sebagai bahan penelitian Tesis.

Terkait hal diatas, maka kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu Pimpinan Perusahaan/Institusi untuk dapat memberikan izin, bimbingan serta sarana penunjang lain yang diperlukan selama mahasiswa tersebut melaksanakan Penelitian sampai dengan selesai. Adapun nama mahasiswa yang dimaksud :

Nama Mahasiswa : **ST Nabila Gazhrint**
NPM : **2021502014**
Program Studi : **Manajemen Program Magister**
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja di PT Sumatera Prima Fibreboard**
No. Telp : **0895374873330**
Data Yang Dibutuhkan : **Izin Penyebaran Kuesioner Dan Data Pendukung**

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

Palembang, 13 November 2023
Pit Dekan,

FAKULTAS EKONOMI

Shafiera Lazuardi, SE.,M.Sc
NIDN. 02213109401

Lampiran 3



PT. SUMATERA PRIMA FIBREBOARD

Head Office : Wisma Indocement 7th Floor Jln Jend Sudirman Kav 70 – 71 Jakarta 12190 – INDONESIA Phone (62-21) 5794 0499
Factory Site KM. 28 Desa Palembang Raya Inderalaya Ogan Ilir , Sumatera Selatan Phone (62-711) 580 321 Fax (62-711) 580 323

Inderalaya, 01 Desember 2023

No : 30/Eks/HRD/SPF/XII/2023
Perihal : Penelitian

Kepada Yth
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Indo Global Mandiri
Di
Tempat

Dengan hormat,
Merespon surat Dari Jurusan Manajemen Program Magister Beberapa waktu lalu perihal Permohonan Penelitian
Bahwa kami dari PT. Sumatra Prima Fibreboard bersedia memberikan Penelitian sebagaimana yang saudara mohonkan.

Izin penelitian ini diberikan kepada :

NAMA : ST Nabila Gazhrint
NIM : 2021502014
JURUSAN : Manajemen Program Magister

Pemberian Penelitian ini diberikan mulai Periode 04 Des 2023s/d 30 Jan 2024
Di department HRGA PT. Sumatra Prima Fibreboard serta data yang diberikan Terbatas Hanya untuk Tugas Akhir Kuliah bukan untuk di publikasikan .

Demikian hal ini kami sampaikan,atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan Terima kasih.

Hormat kami

Danar Hadi
HRD Supervisor

Lampiran 4

Kuesioner Penelitian

PENGANTAR

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi S2 Magister Manajemen, saya melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja di PT Sumatera Prima Fibreboard. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang didapat dari hasil kuesioner ini akan dipergunakan untuk kepentingan akademik dan diperlakukan secara konfidensial. Maka dari itu, kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sangat saya harapkan. Saya ucapkan terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu di dalam penelitian ini.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah tiap-tiap pernyataan dengan cermat sebelum anda menjawab.
3. Untuk pernyataan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara menyilang (X) huruf pilihan yang tersedia, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Ket :

- | | |
|------------------------|-------|
| 1. Sangat Setuju | : SS |
| 2. Setuju | : S |
| 3. Netral | : N |
| 4. Tidak Setuju | : TS |
| 5. Sangat Tidak Setuju | : STS |

II. Identitas Responden

Mohon untuk mengisi identitas responden

Nama :

Nik :

Departemen :

Jabatan :

Lama bekerja :

- a. < 1 tahun
- b. 2-5 tahun
- c. > 5 tahun
- d. >15 tahun

Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan saya memiliki visi atau tujuan yang jelas					
2.	Atasan saya memiliki harapan tinggi terhadap bawahan					
3.	Atasan saya mampu memotivasi bawahan					
4.	Atasan saya memberikan dukungan, pengakuan dan penghargaan terhadap bawahan					
5.	Atasan saya mampu membuat bawahan bekerja melampaui kepentingan pribadi					
6.	Atasan saya memberikan imbalan jika saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik.					
7.	Atasan saya selalu memantau kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja.					
8.	Atasan saya selalu melakukan musyawarah dengan karyawan ketika mau mengambil keputusan.					
9.	Atasan saya memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan.					
10.	Atasan saya melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.					

Komunikasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memahami atas perintah yang diberikan oleh atasan saya					
2.	Saya berkomunikasi dengan baik dengan atasan saya					
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan					
4.	Saya mendapat informasi secara jelas dan lengkap dari atasan saya					
5.	Komunikasi yang terjadi saat ini dapat menciptakan hubungan yang baik antar Atasan dan bawahan					
6.	Proses komunikasi dari atasan saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap saya dalam bekerja					
7.	Terjadi komunikasi yang baik antara sesama pegawai (komunikasi horizontal)					
8.	Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi					
9.	Perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi					
10.	Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber.					

11.	Dengan rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.					
-----	---	--	--	--	--	--

Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk bekerja					
2.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dari departemen yang sama					
3.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dari departemen lain					
4.	Saya tidak terganggu dengan kebisingan di area kerja					
5.	Saya bekerja dengan pencahayaan yang cukup					
6.	Saya bekerja di tempat yang tenang					
7.	Saya tidak terganggu dengan getaran mekanis mesin di area kerja					
8.	Suasana tempat bekerja yang tenang dapat meningkatkan konsentrasi karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya					

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kemampuan saya					
3.	Saya bekerja sesuai SOP dan INK yang berlaku di departemen saa secara benar.					
4.	Saya selalu teliti dan rajin dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya bisa secara cepat mengambil keputusan dalam bekerja jika tidak ada atasan yang mengawasi					
6.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikannya dengan baik.					
7.	Saya sering berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Saya dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan.					

Lampiran 5. Data Hasil Kuisisioner Responden

No	Gaya Kepemimpinan (GK)										Total GK	Komunikasi (K)											Total K
	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GK9	GK10		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	
1	3	5	3	5	3	5	4	5	3	3	39	4	3	3	5	4	3	3	3	3	5	4	40
2	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	37	4	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	42
3	4	5	5	3	4	3	2	4	4	5	39	3	3	4	5	2	4	4	4	4	4	3	40
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	43	3	2	5	5	4	5	5	3	3	2	5	42
5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	40	2	4	3	4	3	5	3	5	4	3	5	41
6	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	38	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	43
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
11	2	4	3	5	3	5	4	4	5	2	37	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	44
12	3	4	5	5	5	3	3	4	5	4	41	5	3	4	2	4	4	4	5	5	3	3	42
13	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	37	4	4	2	4	5	4	4	4	3	3	3	40
14	5	5	5	3	2	3	5	4	4	3	39	4	5	4	4	2	3	2	3	5	4	5	41
15	5	4	5	5	2	4	5	5	4	3	42	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	40
16	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	5	43
17	5	3	5	3	4	5	4	4	2	3	38	4	3	4	3	5	5	5	4	3	5	4	45
18	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	40	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	2	43
19	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	40	4	3	2	3	5	2	3	4	4	4	4	38
20	5	3	5	4	3	4	3	4	5	3	39	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	44
21	3	4	2	4	4	5	4	3	3	3	35	3	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	46

22	4	2	4	2	5	3	3	3	3	4	33	3	4	5	2	4	4	4	3	3	4	5	41
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
27	4	3	4	5	3	4	4	3	2	4	36	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	46
28	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	40	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	45
29	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	40	3	4	3	4	3	5	3	5	4	2	4	40
30	2	5	3	5	3	3	4	4	5	4	38	3	5	3	4	3	4	5	5	3	3	3	41
31	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	43	3	5	2	4	3	3	4	4	3	2	3	36
32	4	5	3	4	3	4	3	5	3	5	39	5	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	43
33	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	41	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	37
34	3	5	4	5	5	5	4	3	2	5	41	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	49
35	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	44	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	45
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
40	5	4	3	4	3	3	3	5	3	4	37	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	41
41	3	3	5	3	5	4	5	4	3	3	38	4	5	3	4	4	2	3	3	4	3	5	40
42	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	35	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	45
43	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	39	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	41
44	3	5	5	4	4	5	3	5	3	4	41	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	43
45	3	2	5	3	4	4	5	3	4	2	35	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	5	43
46	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	41	3	4	3	3	5	4	3	5	5	4	2	41
47	2	4	5	3	5	4	5	4	5	3	40	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	47

48	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	35	4	4	5	2	5	3	4	3	3	4	4	41
49	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	41	3	4	5	4	2	5	4	3	3	2	4	39
50	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	38	3	4	4	4	3	5	5	4	4	2	2	40
51	3	3	2	4	5	5	3	3	4	3	35	5	4	2	4	5	3	3	4	4	5	4	43
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
56	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	39	3	3	3	5	2	3	4	3	3	4	4	37
57	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	38	4	2	5	5	4	5	4	4	2	3	3	41
58	5	2	3	3	4	3	5	3	3	4	35	3	2	4	5	3	3	4	4	3	4	3	38
59	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	38	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	38
60	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	42	5	4	5	3	3	3	5	4	4	3	5	44
61	5	3	4	5	4	4	3	5	4	5	42	3	3	3	4	3	5	2	5	3	4	4	39
62	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	36	5	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	45
63	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	44	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	2	45
64	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	45	5	3	3	3	5	4	2	3	4	5	4	41
65	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	38	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	45
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
70	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	39	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	40
71	3	2	5	3	3	3	4	3	5	3	34	3	2	4	3	4	4	4	5	5	5	4	43
72	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	40	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	42
73	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	36	3	2	5	4	4	4	2	5	5	4	4	42

74	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	38	3	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	44
75	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	39	4	4	2	5	5	3	5	4	2	4	5	43
76	4	4	3	2	3	4	4	4	2	5	35	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	37
77	3	3	4	4	2	5	2	5	5	4	37	3	5	4	5	4	3	2	4	3	3	5	41
78	2	4	4	3	4	3	3	3	4	5	35	4	5	5	3	4	5	2	3	2	3	5	41
79	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	37	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	45
80	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	35	3	4	4	5	3	5	2	3	4	4	3	40
81	4	4	4	3	5	2	3	4	5	5	39	4	2	3	3	4	5	5	3	3	4	4	40
82	3	5	4	3	4	4	3	2	5	2	35	2	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	45
83	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	35	3	4	2	3	4	3	5	2	4	4	5	39
84	4	4	4	5	3	5	3	2	3	4	37	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	40
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
89	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	41	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	37
90	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3	40	3	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	43
91	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	37	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	45
92	3	3	3	2	3	4	4	5	3	3	33	3	4	5	2	3	5	5	5	4	2	4	42
93	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	35	3	5	5	3	5	2	4	3	4	5	3	42
94	5	2	5	5	4	3	4	4	2	4	38	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	40
95	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	38	4	4	3	5	5	5	2	3	3	3	4	41
96	2	3	4	5	5	4	3	5	3	5	39	2	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	40
97	4	4	3	2	3	5	4	4	3	4	36	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	2	39
98	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	36	3	5	3	2	4	3	3	4	3	3	5	38
99	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	42	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	37

100	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	40	5	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	43
101	4	5	3	2	5	3	4	3	4	2	35	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	44
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
106	3	4	2	4	5	4	4	4	4	5	39	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	44
107	5	5	4	2	2	4	5	3	3	2	35	5	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	41
108	5	4	5	5	5	3	5	3	3	3	41	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	40
109	3	5	4	4	3	5	5	3	4	4	40	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	36
110	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	33	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	51
111	5	2	5	4	3	3	4	5	4	4	39	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	43
112	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	37	2	3	4	3	4	3	5	2	2	5	4	37
113	5	5	2	2	3	3	5	5	5	4	39	5	3	4	4	5	5	5	2	4	4	5	46
114	3	5	2	4	3	4	5	3	5	3	37	3	5	3	3	4	3	3	5	3	4	5	41
115	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	34	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	47
116	3	5	2	4	4	3	3	3	3	5	35	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	39
117	5	2	3	5	5	3	4	5	4	4	40	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	41
118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
122	2	4	3	4	2	5	3	3	3	4	33	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	45
123	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41	3	3	3	5	4	5	4	5	3	3	4	42
124	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	40	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5	43
125	5	3	5	3	5	4	4	3	5	3	40	5	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	43

126	4	2	5	3	5	5	5	3	5	5	42	4	2	4	5	3	5	4	4	5	2	3	41	
127	5	3	4	4	4	5	3	4	2	4	38	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	44	
128	3	2	5	5	5	3	4	4	2	4	37	3	4	5	4	3	3	3	5	3	4	5	42	
129	3	5	2	5	4	5	4	4	4	3	39	3	3	5	4	4	5	4	4	3	2	4	41	
130	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	39	5	3	3	2	4	5	3	4	3	3	3	38	
131	2	4	4	5	2	5	3	3	4	5	37	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	47
132	3	4	3	4	4	5	4	2	4	4	37	5	4	4	4	3	4	2	3	4	5	3	41	
133	5	4	3	4	3	4	2	4	4	4	37	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	41	
134	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
138	3	3	3	4	2	4	4	5	5	3	36	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	44	
139	3	5	4	3	3	5	5	4	2	4	38	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	2	39	
140	4	5	2	3	5	5	4	4	3	5	40	4	3	3	5	5	4	3	5	5	2	3	42	
141	4	4	4	3	5	2	5	3	5	5	40	4	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	41	
142	2	4	5	5	4	5	3	2	5	5	40	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	46	
143	3	3	3	5	3	3	3	5	4	4	36	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	41	
144	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	39	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	44	
145	5	5	4	4	5	2	5	3	3	2	38	5	2	4	3	3	4	3	3	5	3	4	39	
146	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	43	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	43	
147	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	40	4	5	4	5	3	4	2	5	3	4	5	44	
148	4	2	4	3	3	4	5	2	4	4	35	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	46	
149	3	5	4	5	4	3	3	4	5	5	41	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	40	
150	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	42	4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	5	42	
151	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	39	4	4	3	3	2	2	3	5	3	5	4	38	

152	3	3	5	3	4	3	4	5	3	4	37	3	4	3	5	4	5	4	2	4	3	4	41
153	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
157	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	39	2	5	4	5	4	4	2	2	3	4	4	39
158	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	39	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	45
159	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	39	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	41
160	4	4	3	2	4	3	4	5	4	3	36	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	4	41
161	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	45	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	46
162	4	3	4	2	4	5	4	3	5	4	38	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	39
163	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	40	4	3	3	5	5	3	4	3	4	3	2	39
164	5	3	4	2	5	5	2	4	4	4	38	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	44
165	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	38	3	4	5	5	3	5	5	3	2	3	4	42
166	4	4	4	4	3	4	2	5	3	4	37	4	5	5	2	3	5	4	4	5	3	4	44
167	4	2	2	5	3	4	4	3	5	4	36	5	4	4	4	3	5	2	2	5	3	3	40
168	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
169	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
172	4	4	2	3	4	4	4	5	5	3	38	3	3	3	4	3	5	3	3	5	2	3	37
173	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	41	3	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	45
174	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	42	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	3	45
175	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	41	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	45
176	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	40	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	48
177	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	36	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	42

178	2	3	3	3	3	4	5	3	2	2	30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	44
179	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	43	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	44
180	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	40	5	3	5	2	5	3	3	4	4	5	4	43
181	4	4	5	5	2	3	2	3	4	5	37	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	42
182	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	40	4	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	37
183	4	3	4	5	3	5	3	2	5	5	39	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	42
184	4	2	3	4	3	3	3	3	3	5	33	4	3	2	4	5	3	3	5	4	4	4	41
185	3	3	4	3	5	3	5	3	3	5	37	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	45
186	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	39	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	48
187	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5	39	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	40
188	3	3	4	3	3	5	3	5	5	4	38	4	5	4	4	2	4	3	4	4	3	3	40
189	4	3	3	5	4	4	5	5	4	3	40	5	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	36
190	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	38	5	3	5	3	3	4	5	5	3	3	5	44
191	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	34	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	41
192	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36	4	3	3	4	4	5	5	3	2	3	4	40
193	2	4	4	5	4	5	4	5	3	3	39	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	39
194	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	41	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	44
195	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	33	4	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	41
196	5	3	4	5	5	4	2	2	4	5	39	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	5	36
197	5	4	5	3	4	3	4	4	3	5	40	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	2	40
198	5	5	3	3	4	4	5	4	3	3	39	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	45
199	4	2	5	4	4	3	5	4	4	2	37	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	44
200	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	41	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	40
201	5	3	3	2	4	4	2	2	3	3	31	5	5	4	5	2	3	3	4	3	3	2	39
202	5	3	3	5	3	2	4	3	4	4	36	4	3	3	5	3	5	4	4	5	4	4	44
203	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	40	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3	44

25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	3	3	4	4	3	5	5	3	30	5	3	3	3	5	4	4	5	32
28	3	4	4	4	4	3	5	4	31	4	2	4	4	4	4	2	3	27
29	4	5	4	4	3	5	5	5	35	4	3	3	4	4	4	4	2	28
30	5	4	4	3	4	4	4	4	32	3	5	4	4	4	5	4	3	32
31	4	4	3	4	4	4	4	5	32	3	5	3	4	3	4	4	5	31
32	3	5	4	3	4	3	4	4	30	4	4	3	2	5	2	4	3	27
33	3	4	4	3	3	4	3	4	28	4	5	3	3	3	4	4	4	30
34	3	3	5	4	3	3	3	4	28	3	3	5	5	3	4	4	5	32
35	3	3	5	5	5	5	4	5	35	3	5	5	4	4	4	5	4	34
36	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	3	3	2	3	3	4	5	3	26	4	4	4	5	4	3	3	4	31
41	3	5	3	5	5	4	4	4	33	5	2	5	3	5	4	4	3	31
42	4	3	3	4	4	4	5	4	31	5	3	2	5	4	3	2	3	27
43	4	4	5	5	4	2	5	4	33	3	5	5	4	3	3	4	5	32
44	5	5	4	4	2	5	2	4	31	5	5	5	4	4	3	4	3	33
45	4	3	3	2	4	4	4	3	27	3	5	4	4	5	5	2	3	31
46	5	3	4	3	5	5	3	4	32	4	4	3	4	4	5	5	5	34
47	4	4	3	5	5	2	3	4	30	5	4	3	4	5	3	5	5	34
48	3	4	2	5	4	4	3	3	28	4	4	5	4	5	4	4	3	33
49	3	4	5	5	3	4	3	4	31	5	5	4	4	2	4	5	3	32
50	3	3	4	5	3	2	4	4	28	4	4	2	4	5	4	3	4	30

51	4	5	4	4	3	3	4	4	31	3	5	5	3	3	2	4	4	29
52	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	4	3	4	4	5	4	3	5	32	3	3	4	3	2	5	4	3	27
57	3	5	4	4	4	4	4	5	33	4	3	5	4	3	4	3	5	31
58	5	4	5	4	4	4	4	5	35	3	3	3	5	5	5	4	5	33
59	4	4	5	3	4	3	3	4	30	4	5	4	5	5	4	2	5	34
60	4	2	2	3	5	5	4	3	28	3	3	3	3	3	5	4	4	28
61	2	4	4	3	2	2	4	4	25	3	3	5	3	5	3	4	2	28
62	5	5	5	5	3	3	3	4	33	3	2	5	5	5	4	5	3	32
63	3	3	4	4	3	4	4	5	30	3	5	3	4	3	5	5	5	33
64	5	4	5	3	4	3	5	5	34	5	5	4	3	2	3	5	4	31
65	5	5	3	3	3	3	5	5	32	5	5	4	4	5	4	4	4	35
66	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	3	4	3	4	3	3	4	3	27	2	4	5	3	4	3	4	5	30
71	5	3	3	3	2	4	5	4	29	3	3	4	4	5	4	3	5	31
72	3	4	4	3	3	5	3	4	29	5	5	5	3	4	5	4	4	35
73	5	5	2	3	5	3	3	5	31	2	4	5	4	5	5	4	5	34
74	5	5	5	3	5	4	3	5	35	3	2	3	4	4	5	3	5	29
75	4	5	4	4	4	4	4	3	32	3	2	4	4	4	4	4	5	30
76	4	4	4	3	4	5	3	2	29	3	4	5	5	3	5	4	5	34

103	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24
104	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32
105	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40
106	4	4	4	4	3	4	5	3	31	5	3	4	5	3	5	4	34
107	5	3	4	4	4	2	4	5	31	4	3	2	4	3	4	4	27
108	4	3	5	3	5	5	4	5	34	3	3	4	3	3	4	3	28
109	4	2	3	3	5	3	4	5	29	5	3	4	5	4	5	3	32
110	4	4	3	5	3	3	3	4	29	3	5	5	3	5	4	3	32
111	5	4	4	3	4	5	3	3	31	3	3	5	2	5	5	3	30
112	3	3	5	4	3	3	4	4	29	5	4	4	4	5	3	3	31
113	4	3	4	4	4	4	4	2	29	3	4	5	2	3	4	4	28
114	3	4	3	3	4	5	4	3	29	4	4	2	2	2	5	4	26
115	3	4	4	5	3	4	4	4	31	5	4	5	5	3	4	4	34
116	5	3	3	3	3	3	5	4	29	3	3	3	4	5	2	3	26
117	4	4	3	3	3	5	5	4	31	4	5	2	5	4	4	3	32
118	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	16
119	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24
120	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32
121	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40
122	4	3	2	3	5	4	4	5	30	3	4	3	5	5	4	5	32
123	5	5	4	4	5	4	5	3	35	3	4	3	5	3	4	2	27
124	5	5	5	5	4	4	3	3	34	4	5	4	5	4	3	4	33
125	4	3	5	4	4	4	4	4	32	4	3	4	3	2	4	3	27
126	4	4	2	4	4	3	5	3	29	5	3	5	4	3	3	4	32
127	3	4	2	5	4	4	2	3	27	3	2	3	3	4	4	4	26
128	5	4	5	5	3	4	4	5	35	4	4	4	2	4	4	5	32

155	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
156	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
157	3	5	3	5	5	5	5	3	34	4	3	5	4	3	5	5	4	33
158	4	3	4	5	4	5	5	4	34	5	5	2	3	4	4	5	5	33
159	5	2	3	3	5	5	4	3	30	5	5	4	3	5	2	5	3	32
160	4	4	4	5	5	5	5	5	37	3	3	5	4	5	4	5	4	33
161	3	4	3	3	5	3	5	3	29	3	3	3	5	5	5	3	4	31
162	4	2	3	4	4	3	4	4	28	5	4	3	3	3	5	3	3	29
163	5	3	4	3	4	2	3	4	28	5	4	5	2	5	4	3	4	32
164	3	4	4	4	3	5	4	3	30	4	5	3	4	3	5	5	4	33
165	5	4	5	4	4	4	4	3	33	5	4	4	5	3	5	5	3	34
166	5	3	3	3	3	5	4	4	30	3	3	4	4	4	3	5	5	31
167	4	4	4	5	3	3	3	3	29	3	4	3	5	5	4	3	3	30
168	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
169	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
170	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
171	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
172	4	5	3	4	4	5	4	5	34	4	3	4	2	3	5	5	3	29
173	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	3	4	5	3	31
174	2	4	4	5	4	3	4	3	29	5	5	5	3	4	3	5	4	34
175	4	5	4	2	4	3	3	3	28	4	3	4	3	3	4	4	3	28
176	5	4	5	2	2	3	4	5	30	4	5	4	4	3	3	5	4	32
177	5	5	3	4	5	4	4	4	34	3	3	4	4	3	5	2	4	28
178	4	5	5	3	3	4	3	3	30	3	4	3	3	4	3	4	3	27
179	5	5	4	4	5	4	5	4	36	4	4	3	4	4	4	3	5	31
180	3	4	4	3	5	4	3	4	30	3	3	5	3	2	3	5	4	28

181	3	3	4	3	4	5	4	2	28	4	3	5	3	4	5	2	4	30
182	4	4	3	4	5	5	5	5	35	5	5	3	4	3	4	4	3	31
183	4	4	3	4	5	5	2	4	31	4	3	4	4	4	4	5	3	31
184	4	3	4	2	4	4	5	5	31	5	3	4	5	2	4	5	4	32
185	3	3	5	4	4	3	3	5	30	5	3	4	3	3	5	3	3	29
186	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	5	3	3	4	3	2	5	29
187	5	4	3	4	4	4	3	5	32	4	5	4	4	4	2	3	3	29
188	5	5	5	3	4	4	5	4	35	4	2	5	5	4	2	4	4	30
189	4	3	4	4	2	5	3	4	29	4	5	3	5	4	3	4	3	31
190	2	4	4	4	4	3	3	5	29	3	5	4	3	5	3	3	3	29
191	3	4	4	2	4	5	3	4	29	3	4	5	4	4	4	5	5	34
192	4	4	5	4	4	4	3	3	31	3	4	3	4	3	3	5	3	28
193	4	4	4	4	4	3	5	5	33	5	3	4	3	4	2	5	4	30
194	5	4	4	3	3	5	4	3	31	5	5	3	3	4	5	3	3	31
195	4	5	5	5	3	5	2	5	34	5	3	4	4	4	3	4	5	32
196	4	3	5	4	3	4	2	3	28	4	5	5	3	5	4	5	5	36
197	5	3	3	4	4	2	4	3	28	5	5	3	4	5	4	4	3	33
198	5	4	3	4	4	5	4	3	32	5	4	5	5	3	2	4	4	32
199	4	4	5	4	4	4	3	4	32	3	5	2	3	4	3	3	5	28
200	4	4	4	5	3	5	5	5	35	4	4	3	4	3	5	3	5	31
201	5	4	5	3	5	4	4	4	34	4	4	2	3	5	4	4	4	30
202	3	3	5	3	3	3	3	3	26	5	5	4	5	4	4	3	3	33
203	4	4	3	3	5	3	4	3	29	3	4	5	5	5	3	5	3	33

Lampiran 6
Curriculum Vitae Peneliti

Nama : ST Nabila Gazhrint
NPM : 2021502014
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 19 April 1997
Status Perkawinan : Belum Menikah
Agama : Islam
Pekerjaan : Pegawai Swasta
Alamat Rumah : Jl Residen Abdul Rozak Komplek PHDM 1 No 120
Kecamatan Kalidoni Palembang
No Telp/ *Handphone* : 0711-710874 / 0895374873330
Email : gazhrint.nabila@gmail.com

Riwayat Pendidikan

No	Tahun Lulus	Sekolah / Universitas
1	2009	SD PUSRI Palembang
2	2012	SMP PUSRI Palembang
3	2014	SMA Negeri 5 Palembang
4	2018	Universitas Sriwijaya (Teknik Kimia)

Saya menyatakan bahwa semua keterangan dalam *Curriculum Vitae* ini adalah benar dan apabila terdapat kesalahan, saya bersedia mempertanggungjawabkannya.

Palembang, 22 Januari 2024

ST Nabila Gazhrint

Lampiran 7

1. Data Karakteristik Responden *Output* SPSS versi 26

a. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	182	89.7	89.7	89.7
Perempuan	21	10.3	10.3	100.0
Total	203	100.0	100.0	

b. Departemen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Produksi	83	40.9	40.9	40.9
HRGA	5	2.5	2.5	43.3
IT	1	.5	.5	43.8
Finance & Accounting	3	1.5	1.5	45.3
Logistic	23	11.3	11.3	56.7
Quality Control	31	15.3	15.3	71.9
Maintenance	41	20.2	20.2	92.1
PPC	2	1.0	1.0	93.1
Procurement	7	3.4	3.4	96.6
SHE	6	3.0	3.0	99.5
License & Legal	1	.5	.5	100.0
Total	203	100.0	100.0	

c. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid	20-30 Tahun	47	23.2	23.2	23.2
	31-40 Tahun	95	46.8	46.8	70.0
	41-50 Tahun	58	28.6	28.6	98.5
	>51 Tahun	3	1.5	1.5	100.0
	Total	203	100.0	100.0	

d. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	11	5.4	5.4	5.4
	2-5 Tahun	26	12.8	12.8	18.2
	> 5 Tahun	105	51.7	51.7	70.0
	> 15 Tahun	61	30.0	30.0	100.0
	Total	203	100.0	100.0	

e. Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	33	16.3	16.3	16.3
	D	109	53.7	53.7	70.0
	E	61	30.0	30.0	100.0
	Total	203	100.0	100.0	

2. Descriptive Statistics
 a. Gaya Kepemimpinan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK1	203	2.00	5.00	3.7833	.96591
GK2	203	2.00	5.00	3.7389	.96770
GK3	203	2.00	5.00	3.7537	.95877
GK4	203	2.00	5.00	3.7685	.98533
GK5	203	2.00	5.00	3.7192	.93606
GK6	203	2.00	5.00	3.8325	.93952
GK7	203	2.00	5.00	3.7833	.93994
GK8	203	2.00	5.00	3.7291	.91764
GK9	203	2.00	5.00	3.7389	.96770
GK10	203	2.00	5.00	3.7438	.92992
Valid N (listwise)	203				

b. Komunikasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	203	2.00	5.00	3.8030	.90137
K2	203	2.00	5.00	3.7389	.96257
K3	203	2.00	5.00	3.7389	.92051
K4	203	2.00	5.00	3.7389	.92051
K5	203	2.00	5.00	3.7537	.94838
K6	203	2.00	5.00	3.7980	.94061
K7	203	2.00	5.00	3.6995	.95095
K8	203	2.00	5.00	3.8030	.90684
K9	203	2.00	5.00	3.6601	.86616
K10	203	2.00	5.00	3.6355	.92014
K11	203	2.00	5.00	3.7635	.94043
Valid N (listwise)	203				

c. Lingkungan Kerja

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
---	---------	---------	------	----------------

LK1	203	2.00	5.00	3.7635	.94043
LK2	203	2.00	5.00	3.7685	.90137
LK3	203	2.00	5.00	3.7291	.93369
LK4	203	2.00	5.00	3.6946	.91485
LK5	203	2.00	5.00	3.7783	.95187
LK6	203	2.00	5.00	3.8325	.95000
LK7	203	2.00	5.00	3.7586	.92054
LK8	203	2.00	5.00	3.7833	.94519
Valid N (listwise)		203			

d. Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	203	2.00	5.00	3.7833	.95561
KK4	203	2.00	5.00	3.7980	.98181
KK3	203	2.00	5.00	3.7685	1.00523
KK4	203	2.00	5.00	3.7143	.94771
KK5	203	2.00	5.00	3.8030	.95988
KK6	203	2.00	5.00	3.8177	.98064
KK7	203	2.00	5.00	3.7389	.97788
KK8	203	2.00	5.00	3.8227	.94297
Valid N (listwise)		203			

3. Uji Validitas
 a. Gaya Kepemimpinan

Correlations

		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GK9	GK10	GK
GK1	Pearson Correlation	1	.299**	.370**	.217**	.316**	.238**	.324**	.358**	.257**	.258**	.586**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
GK2	Pearson Correlation	.299**	1	.272**	.326**	.274**	.360**	.378**	.377**	.286**	.354**	.633**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
GK3	Pearson Correlation	.370**	.272**	1	.364**	.430**	.289**	.352**	.329**	.283**	.340**	.649**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
GK4	Pearson Correlation	.217**	.326**	.364**	1	.310**	.386**	.293**	.335**	.315**	.389**	.637**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
GK5	Pearson Correlation	.316**	.274**	.430**	.310**	1	.312**	.324**	.309**	.268**	.406**	.633**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
GK6	Pearson Correlation	.238**	.360**	.289**	.386**	.312**	1	.340**	.263**	.289**	.274**	.603**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
GK7	Pearson Correlation	.324**	.378**	.352**	.293**	.324**	.340**	1	.374**	.302**	.174*	.620**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.013	0.000

	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
GK8	Pearson Correlation	.358**	.377**	.329**	.335**	.309**	.263**	.374**	1	.310**	.336**	.639**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
GK9	Pearson Correlation	.257**	.286**	.283**	.315**	.268**	.289**	.302**	.310**	1	.349**	.591**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
GK10	Pearson Correlation	.258**	.354**	.340**	.389**	.406**	.274**	.174*	.336**	.349**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.013	0.000	0.000		0.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
GK	Pearson Correlation	.586**	.633**	.649**	.637**	.633**	.603**	.620**	.639**	.591**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203

b. Komunikasi

4. Uji Reabilitas

a. Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.823	10

b. Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.848	11

c. Lingkungan Kerja

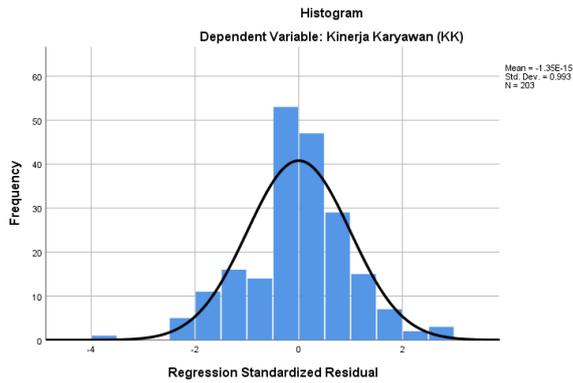
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.811	8

d. Kinerja Karyawan

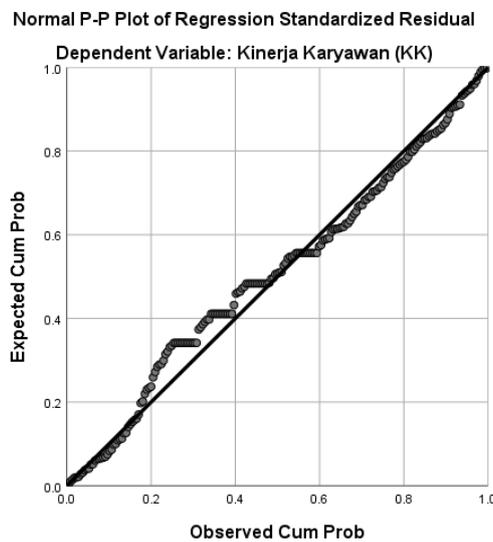
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.785	8

5. Normalitas

a. Histogram



b. P-P Plot



6. Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.966	1.217		1.616	0.108		
	Gaya Kepemimpinan (GK)	0.325	0.061	0.392	5.309	0.000	0.244	4.105
	Komunikasi (K)	0.241	0.054	0.316	4.445	0.000	0.264	3.794
	Lingkungan Kerja (LK)	0.204	0.068	0.204	2.990	0.003	0.284	3.515

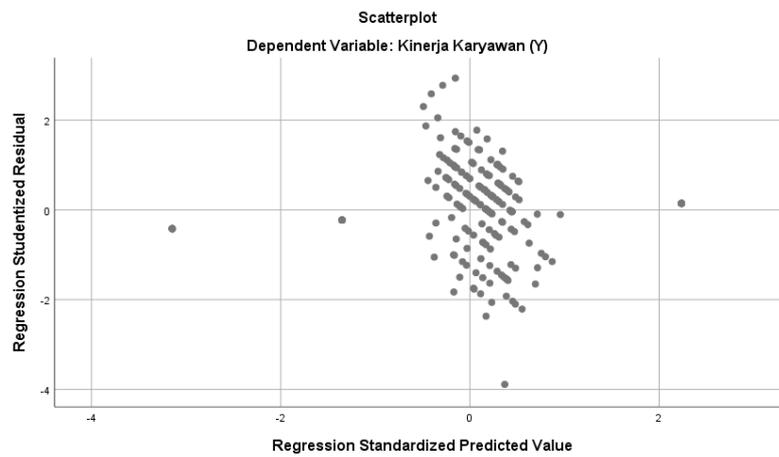
7. Heteroskedastisitas

a. Uji Glejtser

Coefficients^a

Model		Unstandardized	Std. Error	Standardized	t	Sig.
		B		Coefficients		
1	(Constant)	1.822	0.810		2.250	0.026
	Gaya Kepemimpinan (GK)	-0.028	0.041	-0.098	-0.683	0.495
	Komunikasi (K)	0.029	0.036	0.112	0.816	0.415
	Lingkungan Kerja (LK)	-0.004	0.046	-0.011	-0.083	0.934

b. Scatter Plot



8. Analisis Regresi Berganda

a. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized	Std. Error	Standardized	t	Sig.
		B		Coefficients		
1	(Constant)	1.966	1.217		1.616	0.108
	Gaya Kepemimpinan (GK)	0.325	0.061	0.392	5.309	0.000
	Komunikasi (K)	0.241	0.054	0.316	4.445	0.000
	Lingkungan Kerja (LK)	0.204	0.068	0.204	2.990	0.003

b. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3562.686	3	1187.562	184.485	.000 ^b
	Residual	1280.998	199	6.437		
	Total	4843.685	202			

c. Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	0.736	0.732	2.53716