

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DESAIN KREASI INDONESIA

Marchel Aditya Hunila^{1)*}, Hastuti Indra Sari^{2)*}, Bambang Santoso^{3)*}, Achmad Jaelani⁴
Faculty Of Economic , Study Program Accounting and Management ,
Swadaya Institute Of and Business Communication
Email : adityamarchel2@gmail.com

Article history :

Received 13 Juni
2024
Received in revised
From
17 Juni 2024

Accepted 1 Juli 2024
Vol. 31 No.2 (2024)

Keywords :
Komunikasi,
Lingkungan kerja,

Focus And Scope :
Accounting and
Management

Abstract

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui data kuisenoer, populasi yang digunakan 50 responden karyawan PT. Desain Kreasi Indonesia. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibitas instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja menggunakan uji hipotesis dan uji parsial, nilai f_{tabel} sebesar 3,20 0 atau nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansinya yaitu 0,05. Maka hasil ini menunjukkan bahwa Variabel Komunikasi dan Lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia. Hasil dari uji T (Parsial) untuk Variabel Komunikasi $T_{hitung} (3,776) > T_{tabel} (2,011)$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan untuk Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai $(3,502) > T_{tabel} (2,011)$, dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini

1. Introduction (Pendahuluan)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena peran sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam mengembangkan suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau kemampuan dan keterampilan yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan atau organisasi juga harus menerapkan yang baik kepada setiap sumber daya manusia agar tercapai suatu target yang memuaskan bagi perusahaan. Komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Para karyawan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesalahan dalam menerima informasi. Komunikasi dapat dikatakan efektif jika pengirim pesan dan penerima pesan mendapat pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan dari informasi yang disampaikan. Atasan menyampaikan semua fungsi serta tugas manajemen dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, penyampaian dilakukan dengan komunikasi kepada bawahannya.

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

dikatakan baik jika karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang berada di tempat tersebut. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan atau dapat menghasilkan sesuatu untuk organisasi. Kondisi lingkungan kerja dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Desain Kreasi Indonesia, kinerja karyawan yang kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya hambatan-hambatan operasional. Hal lain juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang kurang efektif. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja dengan fasilitas yang cukup, kebersihan yang baik, pencahayaan yang kurang di ruang tunggu, kantor yang cukup ramai kadang membuat kurang tenang dan hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat. Sedangkan komunikasi yang dilihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Selama ini sudah cukup baik akan tetapi ada beberapa permasalahan dimana atasan jarang sekali memberikan bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini dikarenakan komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga sumber informasi, ide dan saran dari bawahannya tidak dimanfaatkan.

Dari kedua permasalahan dimana lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang masih bersifat formal mengakibatkan rendah kinerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan karena melihat dari beberapa fenomena tentang lingkungan kerja dan komunikasi. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Desain Kreasi Indonesia”.

2. Research Methods (Metode Penelitian)

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi dan Lingkungan kerja sedangkan variable terikatnya yaitu Kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data penelitian. Dalam Penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Desain Kreasi Indonesia yang berlokasi di JL. H. Nasir No.19 Kec. Duren Sawit Jakarta Timur. Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Juni 2022 sampai bulan Agustus 2022.

Data Penelitian

Data penelitian didapatkan dengan menggunakan metode penelitian survei. Menurut (Masrih Singarimbun, 2016) dalam buku metode penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dalam suatu populasi dan menggunakan kuisoner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Desain Kreasi Indonesia untuk dijadikan sebagai bahan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Desain Kreasi Indonesia yang berjumlah 57 karyawan

Sample dalam penelitian ini menggunakan probability sampling, yakni teknik sampling yang memberi peluang sarna kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan Sampling jenuh yaitu. Menurut (Sugiyono, 2013) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi maka peneliti menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Metode Analisis Data

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Validitas Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan total skor pernyataan. Rumus yang digunakan untuk pengujian validitas tersebut adalah korelasi product moment yaitu koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2011)

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut dinamakan r hitung. Untuk mengatakan instrumen penelitian tersebut valid atau tidak, selanjutnya memakai rumus t, nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel yang telah tersedia. Apabila t-hitung lebih besar atau sama dengan t tabel, instrumen penelitian dikatakan valid, sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t-tabel, maka instrument penelitian tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2014) instrumen yang reliable “jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Rumus yang digunakan pada penelitian ini reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach alpha.

3.
$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

uji validitas adalah:

- a. Apabila r ca hitung > t-tabel (pada taraf signifikan 5 %) maka dapat dikatakan reliable.
- b. Apabila r ca hitung < t-tabel (pada taraf signifikan 5 %) maka dapat dikatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu:

- a. Uji Normalitas
Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.
- b. Uji Heteroskedastisitas
Menurut Wijaya (2013) tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka terjadi homokedastisitas dan jika berbedadisebut heterokedastisitas. Dasar analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jika pada pola tertentu dan Jika tidak ada pola yang jelas.
- c. Uji Multikolinearitas
Menurut Ghozali (2011) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

3. Research Results (Hasil Penelitian)

Dalam penelitian ini menggunakan data kuisioner pada PT. Desain Kreasi Indonesia. Selanjutnya diuraikan hasil uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi), uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari kuisioner yang telah disebarakan kepada para responden. Sebagaimana disebutkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Tingkat Pengembalian kuisioner

Keterangan	Jumlah
Kuisioner yang disebarakan	50
Kuisioner yang Kembali	50
Presentase respon rate	100%
Kuisioner yang tidak Kembali	0
Kuisioner yang di analisis	50

Sumber: Diolah peneliti

Berdasarkan tabel 3.1 diatas dari 50 kuisioner yang dibagikan kepada para responden, jumlah responden yang Kembali 50. Jadi presentasi ini akan meneliti jawaban dari para responden yang berjumlah 50 orang responden. Berikut ini adalah deskriptip responden yang dijadikan sampel oleh peneliti untuk memperoleh data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari Komunikasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y). Data yang diambil dari 50 responden selanjutnya di olah menggunakan IBM SPSS Statistik 25.

Hasil pengujian Variabel Komunikasi (X1) dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Variabel	Indikator	No item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1					
Komunikasi	Kejelasan	1	0,657	0,279	Valid
	Ketepatan	2	0,780	0,279	Valid
	Konteks	3	0,752	0,279	Valid
	Alur	4	0,765	0,279	Valid
	Budaya	5	0,817	0,279	Valid
	Pemahaman	6	0,813	0,279	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil pengujian Variabel Komunikasi (X1) dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	No item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2					
Lingkungan kerja	Penerangan/cahaya di tempat kerja	1	0,634	0,279	Valid
	Temperatur/suhu ditempat kerja	2	0,726	0,279	Valid
	Kelembapan di tempat kerja	3	0,667	0,279	Valid
	Sirkulasi di tempat kerja	4	0,234	0,279	Tidak Valid
	Kebisingan di tempat kerja	5	0,004	0,279	Tidak Valid
	Getaran mekanis di tempat kerja	6	-0,070	0,279	Tidak Valid
	Bau tidak sedap di tempat kerja	7	0,662	0,279	Valid
	Tata warna di tempat kerja	8	0,584	0,279	Valid
	Dekorasi di tempat kerja	9	0,199	0,279	Tidak Valid
	Keamanan di tempat kerja	10	0,203	0,279	Tidak Valid
	Musik di tempat kerja	11	0,540	0,279	Valid
	Hubungan di tempat kerja	12	0,613	0,279	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian Variabel Komunikasi (X1) dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	No item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y					
Kinerja Karyawan	Kuantitas kerja	1	0,858	0,279	Valid
	Kualitas kerja	2	0,863	0,279	Valid
	Pelaksanaan tugas	3	0,872	0,279	Valid
	Tanggung jawab	4	0,821	0,279	Valid
	Ketepatan waktu	5	0,782	0,279	Valid
	Efektivitas	6	0,852	0,279	Valid
	Kemandirian	7	0,887	0,279	Valid
	Komitmen kerja	8	0,813	0,279	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS

Hasil Uji Reabilitas Variabel Komunikasi (X1)

Hasil pengujian Reliabilitas Komunikasi (X1) dapat dilihat pada table 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

Sumber: Diolah dari SPSS

Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) dapat dilihat pada table 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	12

Sumber: Diolah dari SPSS

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada table 3.7 berikut ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	8

Sumber: Diolah dari SPSS

Uji Normalitas

Tabel 3.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21173257
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.049
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0.200, hal ini berarti nilai Asymp. Signifikansi lebih besar daripada 0.05 atau $0.200 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Error Std.				Beta	Tolerance
1	(Constant)	4.069	2.989		1.361	.180		
	Komunikasi	.619	.164	.462	3.776	.000	.437	2.289
	Lingkungan	.520	.148	.428	3.502	.001	.437	2.289

- a. Dependent Variable: Kinerja
- Sumber: Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance sebesar 0.437, hal ini berarti nilai Tolerance sebesar $0.437 > 0.10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen, yaitu tidak terjadi interkorelasi antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.238	1.814		2.887	.006
Komunikas i	.055	.100	.117	.553	.583
Lingkungan	-.154	.090	-.362	-1.709	.094

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi X1 sebesar 0.583, hal ini berarti nilai signifikansi X1 lebih besar daripada 0.05 atau $0.583 > 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas variabel X1. Sedangkan untuk X2, hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa Tingkat signifikansi X2 sebesar 0.094, hal ini berarti nilai signifikansi X1 lebih besar daripada 0.05 atau $0.094 > 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas variabel X2.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	4.069	2.989		1.361	.180
Komunikasi	.619	.164	.462	3.776	.000
Lingkungan	.520	.148	.428	3.502	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dari SPSS

Berdasarkan hasil dari table output Coefficients di atas, terlihat bahwa perolehan nilai Sig. atau signifikansi sebesar 0,000 pada variable X1 (Komunikasi). Sedangkan pada variabel X2 (Lingkungan Kerja) terlihat bahwa perolehan nilai Sig. atau signifikansi sebesar 0,001. Dari perolehan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variable X1 dan X2 terhadap variable Y secara signifikan. Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Constants (a) sebesar 4.069 dengan nilai trust (koefisien regresi /b) sebesar 0,835. Sehingga persamaan regresi pada penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4.069 + 0.619X$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan bahwa dengan nilai konstanta sebesar 4.069 berarti nilai koefisien variable Y sebesar 4.069, kemudian perolehan nilai koefisien regresi variable X sebesar 0.619 yang berarti setiap peningkatan variable X sebesar 1 maka variable Y akan bertambah sebesar 0.619. Kemudian dengan nilai koefisien regresi bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan Y adalah positif.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.12
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.680	2.901

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dari SPSS

Berdasarkan table model summary di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.693, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 68,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.13
Uji Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Change Statistics		
							df 1	df 2	Sig. F Change
1	.833 ^a	.693	.680	2.901	.693	53.076	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komunikasi

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa perolehan Sig. F Change sebesar $0.000 < 0.05$, yang berarti terdapat korelasi antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dengan pedoman derajat hubungan sebagai berikut:

1. Nilai Pearson Correlation 0.00 s/d 0.20 = tidak ada korelasi
2. Nilai Pearson Correlation 0.21 s/d 0.40 = korelasi lemah
3. Nilai Pearson Correlation 0.41 s/d 0.60 = korelasi sedang
4. Nilai Pearson Correlation 0.61 s/d 0.80 = korelasi kuat
5. Nilai Pearson Correlation 0.81 s/d 1.00 = korelasi sempurna

Nilai Koefisien Korelasi dapat dilihat pada tabel R Square, yaitu sebesar 0.693 dengan derajat hubungan korelasi kuat.

Uji Hipotesis

Uji f

Gambar 3.14

Degree of Freedom (df)

df untuk penyebut (N2)					
	1	2	3	4	5
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40

Sumber: SPSS Indonesia

Dari gambar di atas maka dapat ditentukan F tabelnya adalah 3,20.

Tabel 3.15
Hasil Uji F (Stimultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	893.078	2	446.539	53.076	.000 ^b
	Residual	395.422	47	8.413		
	Total	1288.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komunikasi

Sumber: Diolah dari SPSS

Pada hasil tabel di atas memperoleh F hitung sebesar 53,076 dan F tabel sebesar 3,20, dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan itu, F hitung ($53,076 > 3,20$). Dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang artinya bahwa H1 diterima berarti variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

Uji t

Gambar 3.16
Degree of Freedom (df)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489

Sumber: SPSS Indonesia

Dari gambar di atas maka dapat ditentukan T tabelnya adalah 2,01174.

Tabel 3.16
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.069	2.989		1.361	.180
	Komunikasi	.619	.164	.462	3.776	.000
	Lingkungan	.520	.148	.428	3.502	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Diolah dari SPSS

Pada hasil tabel di atas variabel X1 memperoleh T hitung sebesar 3,776 dan T tabel sebesar 2,011 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan itu variabel X1 memperoleh T hitung ($3,776 > 2,011$), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa H2 diterima, berarti variabel X1 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Sedangkan untuk variabel X2 memperoleh T hitung sebesar 3,502 dan T tabel sebesar 2,011 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan itu variabel X2 memperoleh T hitung ($3,502 > 2,011$), dan Tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya bahwa H3 diterima, berarti variabel X2 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.

4. Conclusion (Kesimpulan)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil statistik uji parsial memperoleh T hitung sebesar 3,776 dan T table sebesar 2,011 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan itu variabel X1 memperoleh T hitung (3,776) > T tabel (2,011), dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang ada menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia” diterima.
2. Hasil statistik uji parsial memperoleh T hitung sebesar 3,502 dan T table sebesar 2,011 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan itu variabel X2 memperoleh T hitung (3,502) > T tabel (2,011), dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Maka hipotesis yang ada menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia” diterima.
3. Nilai Ftabel sebesar 3,20, dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan itu, Fhitung (53,076) > Ftabel (3,20). Dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti dari hasil analisa yang telah dilakukan dengan Berdasarakan hasil penelitian ini, peneliti harus menyadari banyak kekurangan didalamnya, untuk itu peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan dalam segi komunikasi
2. Diharapkan perusahaan lebih memerhatikan lingkungan kerja karyawannya dengan cara memenuhi atau memadai fasilitas yang dibutuhkan oleh para karyawan dengan bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
3. Perlu dilakukan upaya-upaya yang terencana dan sistematis dalam rangka meningkatkan komunikasi dan lingkungan kerja
4. Disarankan pada peneliti agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia

5. Reference List (Daftar Referensi)

- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Facherzi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 110 - 112.
- Faudzah, N., Bahri, S., & Khairani, L. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan. Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,), 173-183 .
- Junaidi. (2012). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1, 1-11.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2014). Teori Komunikasi (Theories Of Human Communication). Jakarta : Salemba Humanika
- Mangkunegara, A. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Maryati, T. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan, dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: UMY PRESS.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2, 198 - 203.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif Dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Putri, W. D. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang. Palembang: Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedaryamanti. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Singarimbun, M. (2016). Metode Penelitian Survei. LP3ES.
- Sri Utami, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1, 58 - 67.
- Sri Utami, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1, 58 - 67.
- Tobing, J. M. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PTPN II (Persero) Pabrik Gula Sei Semayang). Medan: Skripsi Universitas Medan Area.