



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEKA ADI PRATAMA DEPOK

Indra Maulana¹, Dewi Lestari²

Program Studi Manajemen Fakultas EKonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
indramlna2323@gmail.com¹, dosen01997@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and employee communication on employee performance at PT Meka Adi Pratama, both partially and simultaneously.*

Methods. *The method used in this research uses quantitative methods with an associative approach. The population in this study was 65 respondents. The sampling technique used saturated sampling where the entire population was sampled in this study, totaling 65 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing.*

Results. *The results of this research work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.581 + 0.685 X_1$. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(6.273 > 1.669)$. Thus, H_01 is rejected and H_a1 is accepted, meaning that there is a significant influence of the work environment on employee performance. Communication has a significant effect on employee performance, the regression equation $Y = 11.077 + 0.685 X_2$. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(8.065 > 1.669)$.*

Implications. *Then H_02 is rejected and H_a2 is accepted, meaning that there is a significant influence of Communication on Employee Performance. Work Environment and Communication on Employee Performance with the regression equation $Y = 8.203 + 0.255 X_1 + 0.528 X_2$. Hypothesis testing obtained calculated F value $>$ F table or $(35.598 > 3.145)$. Thus, H_03 is rejected and H_a3 is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence of the Work Environment and Communication on Employee Performance.*

Keywords: *Workplace, Communication, and Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Meka Adi Pratama baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode. metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini 65 Responden Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11.581 + 0.685 X_1$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6.273 > 1.669$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan persamaan regresi $Y = 11.077 + 0.685 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8.065 > 1.669$).

Implikasi. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8.203 + 0,255 X_1 + 0,528 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($35,598 > 3,145$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

PT Meka Adi Pratama adalah Perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, perdagangan dan operasional bengkel, yang saat ini mengalami persaingan dengan perusahaan lainnya yang sejenis, PT Meka Adi Pratama tentunya harus terus meningkatkan kinerja perusahaan untuk dapat terus sejajar dengan perkembangan zaman yang semakin modern. Namun pada perjalanannya masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh PT Meka Adi Pratama diantaranya, Komunikasi dan kondisi lingkungan yang kurang baik dan tidak mendukung dengan kurangnya fasilitas dan sarana uang memadai dalam pelaksanaan tugas karyawan seperti keterbatasan alat, Dalam hal pemberian tugas, pemimpin masih belum bisa memberikan tanggung jawab seutuhnya kepada karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya kekhawatiran karyawan belum mampu menjalankannya.

Pemberian tugas diberikan kepada karyawan yang dipercara mampu menjalankannya, sehingga Sebagian karyawan merasa kurang percaya pimpinan terhadap karyawan Adapun masalah – masalah yang menyangkut dalam kinerja yang ada saat ini di PT Meka Adi Pratama yaitu rasa tanggung jawab setiap karyawan nya ketika diberikan tugas masih kurangnya rasa tanggung jawab, yang mana akan berimbas ke kuantitas perusahaan dan kualitas setiap karyawan masih jauh dari harapan yang di inginkan perusahaan pelaksanaan tugas yang diberikan ke karyawan masi belum berjalan dengan efektif. Salah satu faktor yang menjadi tembusan bagi sebuah lingkungan kerja dan komunikasi yang unik serta menjadi bahan penelitian kali ini adalah kinerja, dalam penelitian kali ini, objek penelitian yang akan diambil oleh peneliti yakni PT Meka Adi Pratama

Kinerja Karyawan PT. Meka Adi Pratama 2022 menunjukkan bahwa dari segi orientasi pelayanan yang dilakukan oleh karyawan sudah menunjukkan hasil baik yaitu 84% dengan kriteria baik, Tanggung jawab sudah munjukan hasil baik juga yaitu 8%, pencapaian kerja sudah baik dengan nilai 84% dan penampilan karyawan juga sudah dengan nilai 87%, Sedangkan kepatuhan peraturan dan kerja sama juga belum dilihat maximal, oleh karena itu perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan karena aspek – aspek penilaian yang telah dibuat perusahaan. Disiplin merupakan sikap mental yang mencerminkan dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika norma dan kaidah yang berlaku disiplin kerja adalah sikap berjiwa seorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang ditentukan.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan seperti mengerjakan atau melakukan sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikan dengan tepat waktu, yang dapat menghargai dan menyadari pentingnya waktu agar para karyawan akan menaati semua

peraturan sehingga kesadaran dan kesediaan karyawan dan jika tidak taatnya kedisiplinan pada peraturan norma – norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efektifitas dana efisiensi kerja.

Data Prasurvey Komunikasi Pada PT. Meka Adi Pratama

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah sering terjalin komunikasi antara pimpinan dengan bawahan	35	30
2	Apakah pimpinan dalam cara penyampaian informasi mudah dimengerti	28	37
3	Apakah proses komunikasi antara pimpinan dengan bawahan berlangsung dengan baik	39	26

Sumber : data dari PT Meka Adi Pratama

Berdasarkan table dapat dilihat bahwa komunikasi yang berada pada PT.Meka Adi Pratama cukup baik baik komunikasi dari bawah ke atas ataupun dari atas kebawah sehingga dalam hal komunikasi PT.Meka Adi Pratama tidak terdapat banyak kendala sehingga dapat melakukan pekerjaan secara terkoordinasi dalam hal komunikasi, Tetapi harus lebih tingkatkan lagi komunikasi antara pimpinan dengan bawahan agar lebih terjalin komunikasi yang lebih baik lagi.

Lingkungan Kerja Karyawan PT Meka Adi Pratama(Sarana Prasarana)

No	Sarana	Standart	Realisasi	Kurangnya
1	Kunci Kunci	8	7	1
2	Lift Mobil	4	3	1
3	Komputer	5	3	2
4	Kompresor AC	3	2	1
5	Impact	6	4	2
6	Dongkrak	5	2	3

Sumber : PT Meka Adi Pratama

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa lingkungan kerja karyawan di PT Meka Adi Pratama masih belum optimal mulai dari penyediaan sarana yang masih kurang seperti kunci kunci dimana hal ini dirasa kurang dan masih banyak kekurangan lainnya dengan kurangnya sarana dan prasarana akan membuat kinerja para karyawan akan menjadi terbatas dan akan membuat menambah lama waktu pengerjaan apabila terjadi banyak kunjungan konsumen maka dari itu peningkatan sarana dan prasarana harus dilakukan. Analisa terhadap pengaruh lingkungan kerja ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari tempat kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan untuk meningkatkan karir, produktifitas kerja karyawan, dan kualitas karyawan didalam perusahaan ini, Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis akan merasakan pengaruh dari lingkungan kerja bagi karyawan agar dapat mengetahui fenomena yang terjadi, Untuk ini saya membahas lebih jauh pada tugas akhir saya yang saya ajukan dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meka Adi Pratama Depok** “

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Meka Adi Pratama. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Meka Adi Pratama yang berjumlah 65 Karyawan dan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan berbantuan aplikasi SPSS 25.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				Collinearity statistics		VIF
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.203	3.067		2.675	.010		
Lingkungan Kerja	.255	.136	.231	1.879	.065	.498	2.009
Komunikasi	.528	.118	.549	4.471	.000	.498	2.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8.203 + 0,255 X_1 + 0,528 X_2$. Daripersamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8. 203 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8. 203 *point*.
- Nilai Lingkungan Kerja (X_1) 0. 255 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0, 255 *point*.
- Nilai Komunikasi (X_2) 0, 528 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0, 528 *point*.

2. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Model	Model Summary ^b									
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson		
				R Square Change	F Change	df1	df2			
1	.731 ^a	.535	.520	4.197	.535	35.598	2	62	.000	2.318

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien korelasi secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799, sehingga dapat

dinyatakan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	t1	df2	Sig. F Change	
1	.731 ^a	.535	.520	4.197	.535	35.598	2	62	.000	2.318

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,535 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.581	3.391		3.415	.001
	Lingkungan Kerja	.685	.109	.620	6.273	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6.273 > 1.669$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig. 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Meka Adi Pratama.

5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.077	2.712		4.085	.000
	Komunikasi	.685	.085	.713	8.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8.065 > 1.669$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig. 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara

parsial Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Meka Adi Pratama.

6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1254.092	2	627.046	35.598	.000 ^b
	Residual	1092.123	62	17.615		
	Total	2346.215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (35,598 > 3,145), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Meka Adi Pratama.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, Diperoleh nilai persamaan Regresi $Y = 11.581 + 0.685 X_1$, nilai Koefisien korelasi sebesar 0,620 dimana nilai tersebut berada pada 0,600- 0,799 artinya kedua variabel yaitu lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,384 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6.273 > 1.669) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Meka Adi Pratama. Dalam hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah di lakukan oleh *Fariz ramanda putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad soe'oad Hakam. A.Et al., (2013)*. Hasil penelitian yang didapat ialah adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Naraya Telematik Malang. Kesimpulannya, penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama berpengaruh positif dan mendukung penelitian yang terdahulu.

Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan Regresi $Y = 11.077 + 0.685 X_2$. Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,713 dimana nilai tersebut berada pada 0,600- 0,799 artinya kedua variabel yaitu Komunikasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,508 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 50,8% sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8.065 > 1.669) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_a1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Terdapat

pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Kayawan pada Meka Adi Pratama. Dalam hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh *Heru Triyanto, A. Et al., (2014)*. Hasil penelitian yang didapat ialah Komunikasi vertikal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7 Jombang. Kesimpulannya, penelitian Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama Depok berpengaruh positif dan mendukung penelitian yang terdahulu.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kayawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8.203 + 0,255 X1 + 0,528 X2$. Diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,731 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799, sehingga dapat dinyatakan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,535 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji Hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (35,598 > 3,145), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Meka Adi Pratama.

Dalam hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh *Sugeng Wijanarko, Muh Hasan, A. Et al., (2023)*. Hasil penelitian yang didapat ialah Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Prima Trada Tangerang didapat nilai F hitung = 718,504 dibandingkan dengan Ftabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh Ftabel = 3,20. Jadi Fhitung > Ftabel, , Jadi 718.504 > 3,20, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja.

Kesimpulannya, penelitian lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama dan mendukung penelitian yang terdahulu.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, Diperoleh nilai persamaan Regresi $Y = 11.581 + 0.685 X1$, nilai Koefisien korelasi sebesar 0,620 dimana nilai tersebut berada pada 0,600- 0,799 artinya kedua variabel yaitu lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,384 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6.273 > 1.669) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Meka Adi Pratama. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan Regresi $Y = 11.077 + 0.685 X2$. Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,713 dimana nilai tersebut berada pada 0,600- 0,799 artinya kedua variabel yaitu Komunikasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,508 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 50,8% sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8.065 > 1.669) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau

(0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Kayawan pada Meka Adi Pratama. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kayawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8.203 + 0,255 X1 + 0,528 X2$. Diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,731 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799, sehingga dapat dinyatakan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,535 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji Hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (35,598 > 3,145), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Meka Adi Pratama.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Alex S. NitiseMITO. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2*, Prenhalindo, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Lilis Sulastri. (2014). *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung, La Goods Publishing.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, E. Dan Herman Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL :

- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 17(3), 430-438.
- Jumani, A., Ananda, F. R., Rahellea, S. L., Fikri, S. N., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan, Keterampilan dan Komunikasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 824-838.



- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. BAJ: *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Mandagie, A. S., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada politeknik kesehatan manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 89-103.
- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525-534.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Wijanarko, S., & Hasan, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 32-42.