

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Volume 9 Nomor 1 Februari 2022

ANALISIS PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN
(STUDI PADA UD. KARYA MANDIRI LODOYO KAB. BLITAR)
Erisxy Pebriana Via Nanda, Tanto Askriyandoko Putro

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. NIRWANA KABUPATEN BLITAR
Gracia Chryisma Agatha, Kristya Damayanti

ANALISIS HARGA DAN SALURAN DISTRIBUSI GUNA
MENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN
(STUDI KASUS PADA HOME INDUSTRI PUTRI KUNING DESA KARANGREJO)
Ismiati, Tetty Widiyastuti

PENGARUH KEWAJIBAN PENYEDIAAN MODAL MINIMUM, RISIKO KREDIT,
RISIKO PASAR, RISIKO OPERASIONAL DAN RISIKO LIKUIDITAS
TERHADAP KINERJA KEUANGAN BANK
Ratih Nurmalita Hapsari

PENGARUH RASIO LIKUIDITAS, SOLVABILITAS DAN AKTIVITAS TERHADAP
KINERJA KEUANGAN MENGGUNAKAN VARIABEL INTERVENING CSR
(STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR MAKANAN DAN
MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2014-2018)
Santi Widyaningrum, Vincent Hendrawan

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Vol.9 No.1 Februari 2022

Penanggung Jawab	: Sahala Manalu, S.E., M.M
Editor in Chief	: Uki Yonda Aseptia, S.E., M.M
Journal Manager	: Rino Tam Cahyadi, S.E., MSA
Reviewer	: Dr. Norman Duma Sitinjak, S.E. M.S.A Dr. Maxion Sumtaky, SE, M.Si Dr. Tony Renhard Sinambela SE.MM Dr. Henny A. Manafe, S.E., M.M Dr. Anna Triwijayanti, S.E., M.Si Dr. Stefanus Yufra M. Taneo, M.S., M.Sc Dr. Seno Aji Wahyono, S.E., S.T., M.M Dr. Putu Indrajaya Lembut, S.E., M.Si Lim Gai Sin, S.E., M.Bus(Adv)., Ph.D
Editor	: Yuswanto, S.pd, MSA, MCP Daniel Sugama Stephanus., S.E., MM., MSA., Ak., CA Fitri Oktariani, S.E., MSA., Ak Erica Adriana, S.E., MM Catharina Aprilia Hellyani, S.E., MM Dian Wijayanti, S.E., M.Sc
Alamat Penerbit	: Redaksi Jurnal Parsimonia Villa Puncak Tidar N - 01 Gedung Bhakti Persada Lt.1 Malang 65151, Indonesia Telp. +62-341-550-171 Fax. +62-341-550-175

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Vol.9 No.1 Februari 2022

DAFTAR ISI

- ANALISIS PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN (STUDI PADA UD. KARYA MANDIRI LODOYO KAB. BLITAR) **1-10**
Erisxy Pebriana Via Nanda, Tanto Askriyandoko Putro
- ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. NIRWANA KABUPATEN BLITAR **11-19**
Gracia Chryisma Agatha, Kristya Damayanti
- ANALISIS HARGA DAN SALURAN DISTRIBUSI GUNA MENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN (STUDI KASUS PADA HOME INDUSTRI PUTRI KUNING DESA KARANGREJO) **20-27**
Ismiati, Tetty Widiyastuti
- PENGARUH KEWAJIBAN PENYEDIAAN MODAL MINIMUM, RISIKO KREDIT, RISIKO PASAR, RISIKO OPERASIONAL DAN RISIKO LIKUIDITAS TERHADAP KINERJA KEUANGAN BANK **28-43**
Ratih Nurmalita Hapsari
- PENGARUH RASIO LIKUIDITAS, SOLVABILITAS DAN AKTIVITAS TERHADAP KINERJA KEUANGAN MENGGUNAKAN VARIAB INTERVENING CSR (STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2014-2018) **44-57**
Santi Widyaningrum, Vincent Hendrawan

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. NIRWANA KABUPATEN BLITAR

Gracia Chryisma Agatha¹, Kristya Damayanti²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar
e-mail: graciaagatha212@gmail.com¹, kristya@stieken.ac.id²

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini kurang terkoordinasi dalam pelaksanaan tugas yang ada di tempat kerja hal itu disebabkan informasi yang diberikan oleh pimpinan ke karyawan untuk melakukan prosedur kerja pada UD. Gula Nirwana tersebut kurang dapat dipahami, serta kurangnya komunikasi antar karyawan yang menimbulkan hasil yang tidak sesuai. Selain itu, lingkungan kerja di perusahaan tersebut kurang nyaman, hubungan kerja antar karyawan kurang baik seperti saling lempar pekerjaan, dan sikap saling menyalahkan satu sama lain selain itu lingkungan kerja fisik tempat kerja yang berserakan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Gula Nirwana. Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner, data tersebut dianalisis dengan regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini yaitu 50 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil dari uji hipotesis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Gula Nirwana. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu dari kedua variabel komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja

ABSTRACT

There is no coordination among the implementation of tasks in the workplace become a problem in this study. It is due to the information provided by the leadership to employees to carry out work procedures at UD. Gula Nirwana is hard to be understood, as well as a lack of communication between employees that causes inappropriate results. In addition, the work environment in the company is uncomfortable, the work relationship between employees is not good, such as throwing work at each other, and the attitude of blaming each other besides the physical work environment of the workplace is scattered. The study aims to determine the influence of communication and work environment on employee performance at UD. Gula Nirwana. This type of research is quantitative descriptive research. Data collection is carried out by interviews and questionnaires then analyzed by multiple linear regression. The sample in this study was 50 people. The analysis methods used are Validity Test, Reliability Test and Multiple Linear Regression Analysis with T-Test, F-Test and Coefficient of Determination (R^2). The results of the hypothesis test showed a significant influence between communication and the work environment on employee performance at UD. Gula Nirwana. The conclusion of this study is that both communication variables and the work environment have a positive influence on employee performance.

Keywords : communication, work environment and performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, memiliki tuntutan untuk dapat mengupayakan optimalisasi sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut serta merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan optimal pula. Karyawan dapat dideskripsikan sebagai aset utama dan krusial organisasi karena mereka memiliki peran strategis dalam aktivitas produksi di setiap perusahaan. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, komunikasi merupakan hal krusial dalam berorganisasi dan bekerja. Oleh karena itu, komunikasi yang optimal merupakan faktor yang penting bagi setiap karyawan. Selain faktor komunikasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor krusial yang menunjang optimalisasi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dideskripsikan sebagai syarat material dan psikologis yang terdapat dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sehingga organisasi maupun perusahaan tersebut harus mampu menyuguhkan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang positif dari segi fisik (lingkungan yang higienis dan bebas ancaman bahan kimia berbahaya) serta dari segi nonfisik (atmosfer lingkungan kerja yang positif dan suportif, relasi yang baik antar karyawan dan pimpinan, serta adanya jaminan kesejahteraan bagi seluruh karyawan). Penelitian ini akan sangat membantu untuk mengetahui pentingnya komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Nirwana Kab Blitar. Penelitian ini akan memfokuskan pada komunikasi yang dilakukan antara pimpinan terhadap karyawannya serta kondisi lingkungan kerja yang dirasa masih perlu dibenahi agar tercipta suasana yang kondusif demi kelancaran dan kenyamanan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa apakah ada pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Nirwana Kab Blitar.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dapat dideskripsikan sebagai salah satu instrumen yang memiliki keterkaitan dengan upaya pengelolaan sumber daya manusia yang terdapat di suatu perusahaan. Manusia, dalam hal ini adalah pegawai, merupakan faktor produksi yang harus diberikan perhatian secara spesifik serta intensif karena mereka merupakan elemen penggerak aktivitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dideskripsikan sebagai suatu ilmu serta seni yang diterapkan untuk kepentingan pengaturan relasi dan peranan tenaga kerja untuk meraih efektivitas serta efisiensi kinerja guna meraih tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson 2015).

Dalam praktik pelaksanaannya, upaya pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal berikut.

1. Pengelolaan SDM untuk optimalisasi kompetensi SDM tersebut.
2. Pengelolaan diversitas pegawai untuk kepentingan pemerolehan daya saing yang unggul.
3. Pengelolaan SDM untuk peningkatan *competitiveness*.
4. Pengelolaan SDM untuk kepentingan ekspansi (*go international*) serta menghadapi globalisasi.

Dari penjelasan yang sudah dipaparkan, pengelolaan SDM dapat dideskripsikan sebagai upaya yang diterapkan untuk kepentingan peningkatan kualitas perusahaan melalui mekanisme peningkatan kinerja SDM yang terdapat di perusahaan tersebut.

Komunikasi

Komunikasi bertindak untuk mempermudah dan mengendalikan sikap anggotanya dengan beberapa cara. Komunikasi dideskripsikan sebagai wujud interaksi antarmanusia berupa suatu percakapan, persuasi, edukasi, serta negosiasi (Nurjaman dan Umam 2012). Komunikasi memengaruhi tingkat perubahan sikap seseorang.

Dari definisi-definisi diatas bisa diambil kesimpulannya, bahwa komunikasi bertindak untuk mempermudah dan mengendalikan sikap anggotanya dengan beberapa cara.

Fungsi Komunikasi

Merujuk pada gagasan Firmansyah dan Syamsudin (2016:6), fungsi komunikasi terklasifikasi menjadi empat, seperti berikut :

- a. Sarana informasi
- b. Sarana kendali
- c. Sarana motivasi

d. Sarana pengungkap emosi

Proses Komunikasi

Firmansyah dan Syamsudin (2016:33) menyuguhkan suatu gagasan bahwa terdapat tiga unsur komunikasi, yakni seperti berikut :

- a. Komunikator atau Pengirim Pesan
Komunikator dapat dideskripsikan sebagai seseorang yang hendak menyampaikan pesan kepada komunikan atau penerima pesan.
- b. Komunikan atau Penerima Pesan
Komunikan dapat dideskripsikan sebagai seseorang yang menerima pesan dari komunikator.
- c. Media, saluran pesan atau *Channel*
Media dapat dideskripsikan sebagai alat penyalur yang digunakan oleh komunikator untuk menyalurkan pesan yang ingin ia sampaikan kepada komunikan dan berlaku sebaliknya.

Lingkungan Kerja

Merujuk pada gagasan Sedarmayati (2017), lingkungan kerja dapat dideskripsikan sebagai lokasi atau tempat kerja yang di dalamnya disuguhkan berbagai fasilitas penunjang untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Di sisi lain, Nitisemito (2014) mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai tempat melaksanakan aktivitas serta sumber informasi.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beragam faktor yang melingkupinya, diantaranya : a) Penerangan atau cahaya, b) Suhu udara, c) Suara bising, d) Keamanan kerja, e) Hubungan karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dideskripsikan sebagai gambaran prestasi yang diraih perusahaan pada keseluruhan proses aktivitas operasional perusahaan (Jumingan 2016 : 239). Prawirosentono (2012:120) mendeskripsikan kinerja sebagai hasil kerja yang diraih seseorang maupun kelompok pasca melakukan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Merujuk pada gagasan Mangkunegara (2016:67), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor berikut :

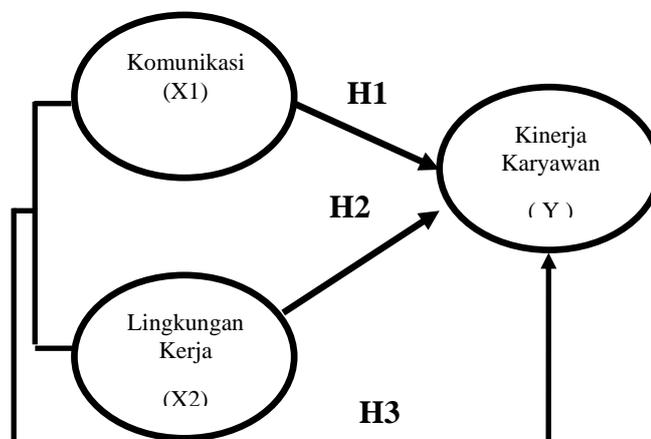
Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai diklasifikasikan menjadi dua, yakni potensi dan kemampuan realitas.

Faktor Motivasi

Motivasi di dalam diri pekerja dapat terbentuk dari adanya sikap positif dalam menghadapi situasi kerja.

**Gambar 1.
Desain Penelitian**



Hipotesis

Sesuai uraian kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

- a. H_1 : *Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*
- b. H_2 : *Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*
- c. H_3 : *Komunikasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

METODE PENELITIAN**Populasi**

Populasi dapat dideskripsikan sebagai satuan wilayah penelitian yang tersusun atas objek maupun subjek dengan karakteristik khusus yang telah dicanangkan oleh peneliti untuk diteliti, ditelaah, serta disimpulkan. Populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di UD. Gula Nirwana Nglekok Kab. Blitar yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Jumlah karyawan di UD. Gula Nirwana Nglekok Kab. Blitar sebanyak 50 orang. Dalam upaya melaksanakan penelitian ini, penulis menerapkan metode sampel jenuh di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga penelitian ini dapat juga dikatakan sebagai penelitian populasi.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini ada beberapa variabel yang digunakan peneliti, yaitu :

1. Komunikasi (X1) dapat dideskripsikan sebagai suatu proses transfer informasi antarorang untuk mencapai kepentingan tertentu (Liliweri, 2014:359). Ragam indikator komunikasi terdiri atas keterbukaan, empati, dukungan, serta kesetaraan antara komunikator dan komunikan.
2. Lingkungan kerja (X2) dapat dideskripsikan sebagai lokasi tempat karyawan melakukan aktivitas kerja dan lokasi tersebut mampu memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya (Afandi, 2016:51). Ragam indikator lingkungan kerja adalah hubungan karyawan, tingkat kebisingan, penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, serta keamanan lingkungan kerja.
3. Kinerja Karyawan (Y) dapat dideskripsikan sebagai suatu hasil kerja yang diraih oleh individu maupun kelompok organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan yaitu : tujuan, standar, alat atau sarana, kompetensi, dan peluang.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini secara umum dapat dibagi menjadi dua jenis teknik analisis data yaitu:

1. Analisis Deskriptif
Analisis ini digunakan untuk mengetahui kualitas dan prosentase dari karakteristik responden yang ditinjau dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, tingkat pendidikan, status kontrak dan masa kerja karyawan.
2. Analisis Kuantitatif
Analisis ini digunakan untuk pengujian hipotesis yang diajukan untuk penelitian.
 - a. Uji Validitas Instrumen
Uji validitas melalui mekanisme perbandingan nilai r hitung dengan r table dengan tingkat signifikan 5% nilai kritis atau r tabe diperoleh dari $df=N-2$ dimana:
 $Df = \text{degree of freedom}$ (derajat kebebasan)
 $N =$ jumlah sampel atau responden
 - b. Uji Reliabilitas Instrumen
Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan pengukuran sekali saja (*one shoot*) dengan alat bantu SPSS uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Dikatakan reliable jika suatu variabel memberikan nilai *Cronbath Alpha* > 0.06 .
 - c. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas
 - 2) Uji Heteroskedastisitas

- 3) Uji Multikolinearitas
- d. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis ini dideskripsikan sebagai suatu tindak analisis untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas, yakni Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini menerapkan sistem persamaan berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$
 Dimana :
 Y : Kinerja Karyawan
 a : Konstanta
 b1-b3 : Koefisien Regresi
 X1 : Komunikasi
 X2 : Lingkungan Kerja
 e : Faktor Gangguan
- e. Uji Hipotesis
- 1) Uji t (Uji Parsial)
Merujuk pada gagasan Ghozali (2012:98), uji t dideskripsikan sebagai suatu tindak uji yang dilaksanakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau parsial.
Upaya pengambilan keputusan dilaksanakan atas dasar mekanisme pengaplikasian pedoman probabilitas signifikan sebagai berikut.
 a. Ketika angka probabilitas signifikan $>0,05$, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
 b. Ketika angka probabilitas signifikan $0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- 2) Uji F (uji simultan)
Merujuk pada gagasan Ghozali (2012:98), uji simultan merupakan tindak uji yang dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Ketentuan angka probabilitas signifikan tersebut adalah seperti berikut.
 a. Apabila angka probabilitas signifikan $>0,05$, maka H0 diterima Ha ditolak.
 b. Apabila angka probabilitas signifikan $<0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- f. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dideskripsikan sebagai tindak analisis yang dilaksanakan untuk kepentingan mengetahui kemampuan model dalam upaya menerangkan variabel terikat.
- g. Analisa peningkatan kinerja karyawan dengan kompensasi dan motivasi kinerja yang tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas tersebut dilaksanakan dengan menerapkan program SPSS sebagai alat bantu. Uji validitas tersebut dilaksanakan dengan ketentuan bahwa suatu indikator butir kuesioner dinyatakan absah atau valid ketika r hitung lebih besar dari rtabel. Total sampel yang dikenakan uji validitas berjumlah 50 responden dengan $df = n - 2$ ($50 - 2 = 48$ responden), $r_{tabel} = 0,2787$ didapat dari tabel rtabel. Data tersebut dikatakan valid jika nilai r hitung $> 0,2787$. Uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua pertanyaan dan variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja dalam pertanyaan kuesioner dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari rtabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dideskripsikan sebagai suatu tindak uji untuk mengetahui reliabilitas dari setiap indikator. Suatu data dinyatakan reliabel ketika tingkat alpha hitung $>0,60$. Hasil pengujian reliabilitas komunikasi mendapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,699, reliabilitas lingkungan kerja mendapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,805 dan reliabilitas kinerja karyawan mendapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,778. Keseluruhan hasil dari tiap variabel menyuguhkan data nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Merujuk pada nilai tersebut, seluruh pertanyaan dapat dinyatakan reliabel atau andal.

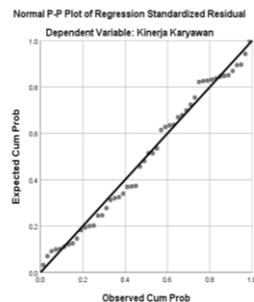
3. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas dideskripsikan sebagai tindak uji untuk mengetahui normalitas distribusi nilai residual dari regresi.

Output dari pengolahan data SPSS sebagai berikut :

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas terdapat titik-titik beraturan yang mengikuti garis diagonal sumbu Y maka hasil regresi terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

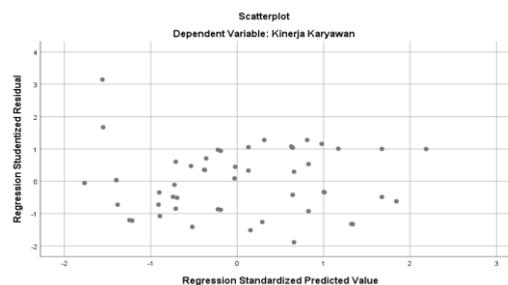
Hasil dari perhitungan multikolinearitas menggunakan SPSS menunjukkan tidak ada kolerasi antar variabel, nilai *tolerance* Komunikasi (X1) 0,817 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,817. Nilai *Variance inflation factor* (VIF) memperoleh nilai Komunikasi (X1) sebesar 1,224 dan nilai Lingkungan Kerja (X2) 1,224, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi adanya multikolinieritas antarvariabel karena tidak ada variabel yang memiliki nilai >10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Upaya tindak uji heteroskedastisitas dilaksanakan dengan mekanisme pengamatan terhadap pola yang tertera pada grafik *scatterplot*. Pedoman yang diacu untuk mengambil keputusan saat melaksanakan uji tersebut adalah seperti berikut.

- 1) Suatu heteroskedastisitas dapat dinyatakan terjadi ketika terdapat pola titik-titik yang teratur dan membentuk pola tertentu.
- 2) Suatu heteroskedastisitas dinyatakan tidak terjadi ketika titik-titik *scatterplot* menyebar tak beraturan di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS 2021

Merujuk pada gambar tersebut, model regresi penelitian ini dinyatakan homoskedastisitas karena titik scatterplot tersebut menyebar tak beraturan dan acak.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dideskripsikan sebagai tindak uji yang dilaksanakan untuk kepentingan memperoleh simpulan signifikan atau tidaknya suatu variabel. Analisis ini juga dilaksanakan untuk kepentingan memperoleh simpulan mengenai pengaruh variabel independen pada variabel dependen melalui persamaan berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1-b3 : Koefisien Regresi
 X1 : Komunikasi
 X2 : Lingkungan Kerja
 e : Faktor Gangguan

Hasil dari SPSS menunjukkan bahwa nilai B sebesar 8,856 untuk nilai konstan, nilai B untuk variabel komunikasi sebesar 0,367 dan untuk nilai B variabel lingkungan kerja sebesar 0,350 dari nilai B maka analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 8,856 + 0,367 X1 + 0,350 X2 + e$$

Dimana Y merupakan variabel kinerja karyawan, X1 variabel komunikasi dan X2 variabel lingkungan kerja.

Analisis Uji Hipotesis

Uji t

T-tabel pada penelitian ini yaitu 2. 00856 yang diperoleh dari tabel uji t. Merujuk pada hal tersebut, hipotesis yang dicanangkan dan diajukan pada penelitian ini adalah seperti berikut.

Ho : komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Kriteria penelitian tindak uji hipotesis pada penelitian ini adalah $\alpha < 0,05$. Ketika nilai thitung $< 0,05$, hasil tersebut menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya.

Ho : lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria penelitian tindak uji hipotesis pada penelitian ini adalah $\alpha < 0,05$. Ketika nilai t-hitung $< 0,05$, hasil tersebut menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya.

Ho : komunikasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria penelitian tindak uji hipotesis pada penelitian ini adalah $\alpha < 0,05$. Ketika nilai thitung $< 0,05$, hasil tersebut menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya.

Hipotesis 1 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Gula Nirwana. ttabel sebesar 2. 00856 yang diperoleh dari tabel uji t. Pengujian hipotesis tersebut berdasarkan nilai *sig* dan thitung pada tabel diatas menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, thitung=2,152 lebih besar dari ttabel=2,00856 dengan sig 0,037 dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak karena thitung lebih kecil dari ttabel dan hipotesis (Ha) diterima karena thitung lebih besar dari ttabel yang berarti komunikasi positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Gula Nirwana. ttabel sebesar 2,00856 yang diperoleh dari tabel uji t. pengujian hipotesis tersebut berdasarkan nilai *sig* dan thitung, pada tabel diatas menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, thitung=3,367 lebih besar dari ttabel=2,00856 dengan sig 0,002 dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak karena thitung lebih kecil dari ttabel dan hipotesis (Ha) diterima karena thitung lebih besar dari ttabel yang berarti lingkungan kerja positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Gula Nirwana. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan $< 0,05$ yang artinya setiap variabel saling berpengaruh secara signifikan. Artinya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan kerja. Maka, dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak karena thitung lebih kecil dari ttabel dan hipotesis (Ha) diterima karena thitung lebih besar dari ttabel yang berarti komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hipotesis yang dicanangkan dan diajukan pada penelitian ini adalah berikut.

- 1) Ho: komunikasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Ha : komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria penelitian tindak uji hipotesis pada penelitian ini adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dua variabel independen tidak dapat menjadi predictor dari kinerja karyawan. Ketika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dinyatakan bahwa dua variabel independen menjadi predictor dari kinerja karyawan. Hasil dari SPSS menunjukkan bahwa model regresi berganda dapat diterima. Variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai $F_{hitung} = 13,563$ dengan $sig < 0,000$ dan nilai $F_{tabel} = 3,18$ didapat dari tabel F_{tabel} . Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan hipotesis (H_a) diterima karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} .

Koefesie Determinan (R^2)

Hasil dari SPSS memperoleh nilai R sebesar 0,605 (60%), jadi dalam penelitian ini menunjukkan presentase pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja dapat dikatakan baik. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Sesuai hasil analisis penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Gula Nirwana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menjelaskan bahwa semakin sering komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada UD. Gula Nirwana. Hasil ini sesuai dengan penelitian Biller Panjaitan (2016) yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi membentuk pola pengembangan motivasi melalui mekanisme edukasi mengenai tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dan sesama karyawan pada UD. Gula Nirwana.
2. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja (fisik dan non fisik) yang dijalani karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sehingga, semakin baik lingkungan kerja yang dilakukan karyawan pada UD. Gula Nirwana dapat mempengaruhi semangat kerja dan dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat.
3. Secara bersama-sama komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik tingkat komunikasi dan lingkungan kerja maka akan semakin baik pula ketekunan kinerja karyawan. Saat komunikasi dalam bekerja semakin baik tentu akan dapat dijadikan ukuran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Gula Nirwana. Lingkungan kerja dideskripsikan sebagai lokasi kerja yang terdiri atas kondisi internal dan eksternal yang mampu memengaruhi kinerja karyawan yang terdapat di lingkungan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini dapat dimengerti bahwasanya komunikasi merupakan salah satu sarana yang dapat mempermudah karyawan dalam bekerja, sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan secara benar dan bertanggung jawab. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Gula Nirwana. Semakin baik dalam menerapkan lingkungan kerja yang baik maka akan semakin baik pula pengaruh produktivitas karyawan UD. Gula Nirwana. Komunikasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Gula Nirwana. Apabila semakin baik komunikasi dan lingkungan kerja yang diberikan maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada UD. Gula Nirwana. Maka hal ini dapat dijelaskan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan Pimpinan UD. Nirwana dalam memberikan informasi lebih diperhatikan lagi agar komunikasi lebih dipahami oleh para karyawan. menambah komunikasi sesama karyawan agar mendapatkan hasil yang sesuai. lingkungan kerja sangat penting untuk kinerja karyawan. Perlunya pimpinan UD. Nirwana memperhatikan sarana dan prasarana yang mendukung kerja karyawan. Sehingga karyawan dapat aman dan nyaman pada lingkungan tempat kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani . (2011) . *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Jumingan. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- Junaedi, Fajar. (2013). *Komunikasi Massa Pengantar Teoritis*. Yogyakarta: Santusta
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta
- Panjaitan, Biller. (2016). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi*, 13(2), 13-49. Retireved from ejournal. stiesa. ac. id
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rezaka, B. R. (2016). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bimatex*. Naskah Publikasi. Sukarta.