

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT AND
INTERNAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.
SULTAN AREN INDONESIA***

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
SULTAN AREN INDONESIA**

Jhon Rico Tarigan¹, Muhammad Yalzamul Insan², Nashrudin Setiawan³

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan^{1,2,3}

jhonrico1402@gmail.com¹, myalza@dosen.pancabudi.ac.id²

ABSTRACT

In this modern era, employee performance is of course an important value in improving a company so that it is able to compete with other companies. This research is located at PT. Sultan Aren Indonesia with the aim of finding out how much influence leadership style, work environment and internal communication have on employee performance. The research method used in this research is a quantitative method. By taking samples using a saturated sampling technique, namely using the entire population of 40 respondents as samples. This research uses primary data in the form of questionnaire answers from all respondents, the results of which will then be processed using the Multiple Linear Regression Test. However, before that, an instrument test will be carried out first using a validity test and a reliability test. And for statistical analysis tests in this research, multiple correlation analysis tests, multiple linear regression tests and coefficient of determination tests were used. The results of this research show that leadership style, work environment and internal communication simultaneously influence employee performance, however in the partial test only the work environment and internal communication have an influence on employee performance while leadership style has no influence.

Keywords: *Employee Performance, Leadership Style, Work Environment, and Internal communication.*

ABSTRAK

Dalam era modern saat ini tentu kinerja karyawan merupakan nilai yang penting dalam meningkatkan perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Penelitian ini berlokasi di PT. Sultan Aren Indonesia dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh jumlah populasi sebanyak 40 responden sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil jawaban angket atau kuesioner dari seluruh responden yang hasilnya kemudian akan diolah menggunakan Uji Regresi Linear Berganda. Namun sebelum itu akan dilakukan Uji instrumen terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Serta untuk uji analisis statistik pada penelitian ini menggunakan uji analisis korelasi berganda, uji regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, namun dalam uji parsial hanya lingkungan kerja dan komunikasi internal yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, melainkan berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal

yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja

adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siswanto (2020), kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan

modal untuk mengerjakan barang atau jasa, dan didorong oleh faktor gaya kepemimpinan dari suatu organisasi dalam memimpin karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam mencapai tingkat kinerja karyawan yang maksimal, perusahaan tentu perlu memperhatikan beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi internal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh sebuah organisasi sangat berpengaruh dalam menentukan arah perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas tentu dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang komunikatif dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Selain itu gaya kepemimpinan juga harus didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi internal yang baik.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis tentu dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan maksimal. Sebaliknya, lingkungan yang tidak nyaman, tentu akan menghambat kinerja karyawan. Sunyoto (2018:43) mengartikan lingkungan kerja adalah semua yang terdapat pada lingkungan karyawan dan juga dapat mendorong karyawan ketika melakukan tugas di perusahaan, seperti kebersihan, suhu, penerangan dan lainnya. Dengan lingkungan kerja yang bersih dan aman tentu dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja, hal tersebut tentu dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Selain itu ada juga faktor yang sangat penting untuk diperhatikan yakni

komunikasi internal. komunikasi internal yang efektif merupakan sebuah kunci agar dapat memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Komunikasi yang baik merupakan komunikasi dua arah, agar dapat mengetahui apakah pesan yang disampaikan sudah dapat dipahami dan sesuai dengan targetnya. Sebaliknya jika komunikasi internal tidak berjalan dengan baik maka dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam penyampaian sehingga membuat karyawan dan pimpinannya tidak harmonis.

Dengan mempertimbangkan pentingnya ketiga faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT. Sultan Aren Indonesia. PT. Sultan Aren Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri yang memproduksi gula aren (palm sugar), gula aren bubuk premium, gula aren bubuk ekonomis, serta gula aren cair. PT Sultan Aren Indonesia memproduksi produk dengan berbagai macam ukuran kemasan dan dapat disesuaikan, sesuai dengan permintaan konsumen. Selain bergerak dalam bidang produksi PT Sultan Aren Indonesia juga membuka bidang usaha lainnya seperti pembenihan tanaman aren genjah unggul, membuka peluang untuk petani yang ingin berkonsultasi dalam melakukan budidaya gula aren, dan memberikan pelatihan dalam pembuatan Gula Aren Berkualitas Ekspor. Seiring dengan perkembangan industri saat ini tentu PT Sultan Aren Indonesia juga dihadapkan dengan tantangan untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan yang maksimal di tengah persaingan yang ketat.

Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal tentunya harapan semua perusahaan, maka dari itu perlu dilakukan peningkatan dengan mengetahui apa saja faktor pendukung kinerja karyawan. Penilaian tentang kinerja karyawan ini tentunya sangat penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan yang efektif, Lingkungan kerja yang mendukung, serta komunikasi internal yang baik merupakan faktor yang penting dalam mendukung peningkatan perusahaan dan produktivitas karyawan.

Kajian Pustaka Kinerja Karyawan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. secara umum kinerja memiliki makna hasil kerja yang telah dilaksanakan selama waktu tertentu. Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi. Sedangkan Menurut Nurjaya (2021) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Rivai, A. (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu dengan target yang dibebankan.

Dari beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang dilakukan oleh seseorang karyawan akan tugas yang sudah dibebankan kepadanya dalam periode tertentu dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang sudah

ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik tentu harapan semua perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas perusahaan dan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tentu untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal maka perlu diperhatikan apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

Kemampuan dan keahlian, karyawan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Pengetahuan yakni karyawan harus memahami tentang pekerjaannya secara baik dan benar. Rancangan kerja yang dapat memudahkan karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepribadian yakni karakter yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Motivasi kerja, perlunya dorongan dari pimpinan untuk karyawan agar lebih baik dalam bekerja. Kepemimpinan yakni perilaku dalam memberikan arahan kepada karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Gaya kepemimpinan yakni suatu metode dalam mengarahkan karyawan dan harus disesuaikan dengan karyawan. Budaya organisasi suatu kebiasaan yang dilakukan oleh perusahaan. Kepuasan kerja suatu ukuran yang dirasakan oleh karyawan akan pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja, perlunya disesuaikan lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik maupun psikologis. Loyalitas yakni kesetiaan karyawan untuk mengabdikan ke perusahaan. Komitmen yakni kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Disiplin kerja yakni kepatuhan yang dilakukan karyawan akan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu dalam penelitian (Saladin Batubara & Insan, 2021) yang berjudul “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan” menerangkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan masih banyak faktor lain.

Dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas dapat berpengaruh atau tidaknya dapat dilihat pada fakta yang sudah dilakukan penelitian terdahulu. Ada yang mempengaruhi secara dominan dan ada yang tidak mempengaruhi sama sekali hal tersebut dapat terjadi dikarenakan perbedaan tempat penelitian dan lain sebagainya. Namun pada penelitian ini, peneliti hanya akan melakukan penelitian terhadap seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja pada Karyawan di PT. Sultan Aren Indonesia.

Dalam hal pengukuran yang dilakukan maka peneliti menggunakan indikator kerja berdasarkan teori Kasmir (2019). Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja suatu kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat kualitas (mutu) suatu pekerjaan yang sudah diselesaikan dalam suatu periode tertentu.
2. Kuantitas (Jumlah) yaitu pengukuran kinerja yang dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang sudah dihasilkan oleh karyawan dalam suatu periode tertentu.
3. Waktu yaitu pengukuran kinerja yang dilakukan dengan melihat

penyelesaian sebuah pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jika terjadi keterlambatan maka dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan tidak baik dan sebaliknya jika sesuai dengan waktu yang ditargetkan maka kinerja karyawan tersebut dikategorikan baik.

4. Efisiensi dalam melaksanakan tugas dengan mengelola dengan baik sumber daya secara bijaksana.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang mencerminkan tipe kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Gaya yang memiliki arti sikap, metode atau cara, sedangkan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi, mengendalikan atau mengelola orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Hasibuan(2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sedangkan Menurut Batubara (2020), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara konstruktif untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan secara bersama agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Fahmi (2021) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang metode untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain agar dapat mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Tentu untuk mendukung gaya kepemimpinan yang

baik maka perlu dilakukan komunikasi yang baik dengan karyawan.

Dari beberapa faktor-faktor diatas dapat dilakukan pengukuran dengan beberapa indikator yaang dapat diliat Menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Otoriter. Dalam hal ini, pemimpin memiliki kontrol yang penuh atas segala keputusan yang diambil tanpa melibatkan anggota organisasi. Meskipun dalam segi waktu efisien dan memberikan kontrol yang ketat, namun pendekatan ini dapat menurunkan kinerja karyawan karena merasa kurang dihargai dan tidak dilibatkan.
2. Kepemimpinan Delekatif. Pemimpin dengan hal ini memberikan tanggung jawab kepada anggota organisasi dengan yakin kepada mereka untuk membuat sebuah keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri. Gaya ini dapat meningkatkan kinerja karena karyawan merasa dipercaya dan memiliki otonomi. Hal ini juga dapat mendorong inovasi dan kreativitas karena karyawan bebas mencari solusi terbaik.
3. Kepemimpinan Partisipatif. Dalam hal ini, pemimpin secara aktif melibatkan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan, meminta masukan, serta melibatkan mereka dalam perencanaan untuk melaksanakan tugas yang akan ditetapkan. Gaya ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa diakui dan memiliki kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja adalah sebuah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito (2015: 109)

mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Menurut Munandar (2004), dalam(Danisa et al., n.d.) lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan sosial, untuk kondisi fisik seperti lokasi, ruang kerja, ruang alat kerja, dan jenis pekerjaan. Sedangkan sosial seperti budaya perusahaan, pimpinan, mitra kerja, anak buah, pihak luar perusahaan, kebijakan, dan peraturan Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik yakni sebagai berikut :

1. Kondisi ruangan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara , suhu ruangan, dan lain sebagainya.
2. Peralatan kerja seperi segala sesuatu yang mendukung dalam pekerjaan.
3. Keamanan dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah ditugaskan

Adapun beberapa indikator dalam mengukur apakah lingkungan kerja sudah maksimal atau tidaknya.

Indikator-indikator yang diuraikan oleh Nitisemito (2021) mengidentifikasi beberapa hal dalam mengukur lingkungan kerja karyawan yakni sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja. Fasilitas dan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan dalam menunjang produktivitas kinerja karyawan, seperti peralatan, perabot, dan perlengkapan lainnya. Tentu dengan fasilitas yang memadai dapat memberikan kenyamanan dan mengefisiensi kerja, seperti contoh peralatan yang tepat dapat mempercepat proses kerja dan dapat mengurangi risiko kesalahan dalam pelaksanaannya.
2. Kualitas Pencahayaan. Dengan pencahayaan yang baik di tempat kerja tentu dapat memberikan kenyamanan seperti dapat mengurangi kelelahan mata dan dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja. Sebaliknya jika pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja.
3. Suhu Udara. Suhu yang standar dan tidak terlalu panas atau dingin dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja yang tentu dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga sangat penting untuk diperhatikan.
4. Tata Ruangan. Pengaturan dan desain fisik tempat kerja, seperti penataan ruang, ventilasi, dan kebersihan, berkontribusi pada efisiensi dan kenyamanan di tempat kerja. Tata ruangan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara tata ruangan yang buruk, seperti ruang yang terlalu sempit atau kurang ventilasi, dapat mengganggu kenyamanan dan menghambat produktivitas.

Komunikasi Internal

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain yang dapat disampaikan melalui lisan maupun tertulis. Pada umumnya didalam komunikasi terdapat dua bagian yang meliputi komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi yang ditujukan kepada orang-orang yang berada di dalam perusahaan. Sedangkan komunikasi eksternal merupakan penyampaian informasi terhadap pihak luar perusahaan seperti mitra bisnis contohnya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi internal yakni sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yakni bagaimana cara pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawannya.
2. Struktur Organisasi yang diterapkan. Struktur organisasi yang terlalu banyak lapisan dapat menghambat penyampaian informasi.
3. Saluran Komunikasi yakni bagaimana proses komunikasi itu dilakukan baik secara langsung maupun melalui media online seperti gmail, whatsapp dan lain sebagainya. Komunikasi merupakan inti organisasi, tanpa komunikasi tidak akan terdapat aktivitas organisasi. Maka dari itu berjalan dengan baik atau tidaknya indikator dapat dilihat dengan beberapa indikator. Yildirim (2014) mengembangkan tiga indikator utama untuk mengukur komunikasi internal yaitu sebagai berikut :
1. Komunikasi dengan rekan kerja, yaitu komunikasi yang dilakukan sesama karyawan. Dengan adanya koordinasi sesama karyawan tentu dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, yang tentunya setiap ditemukan adanya

permasalahan maka secara langsung dapat dilakukannya diskusi.

2. Komunikasi dengan manajer.. Adanya diskusi pimpinan dengan karyawan mengenai masalah pekerjaan, artinya setiap masalah yang timbul maka seorang pimpinan akan selalu melibatkan karyawannya dalam hal diskusi untuk menyelesaikannya.
3. Kebijakan komunikasi organisasi, yaitu suatu kebijakan yang adil guna dapat melakukan interaksi dalam sebuah organisasi. Dengan demikian juga setiap tugas yang diberikan pimpinan ke karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian dengan metode kuantitatif yang dilakukan dengan mengambil data primer dengan cara pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh yakni menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Untuk pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data secara statistik dengan menggunakan SPSS 30 yang bertujuan untuk menguji apa yang telah dihipotesiskan. Penelitian ini berlokasi di PT. Sultan Aren Indonesia yang berlokasi di Jalan Johar No.14, Sei Mencirim, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Adapun jumlah sampel nya yakni sebanyak 40 orang responden.

Adapun alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yakni analisis regresi linear berganda. Namun sebelum itu akan dilakukan Uji instrumen terlebih dahulu. Pengujian instrumen meliputi uji validitas serta

reliabilitas. Sementara pengujian asumsi klasik terdiri dari pengujian normalitas, multikolinearitas serta heteroskedastisitas. Kemudian dianalisis memakai regresi linier berganda, koefisien determinan lalu uji secara terpisah atau uji t serta uji secara bersama atau uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan dapat mengukur apa yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2017) untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 1 Uji Validitas

Varabel	Item Pernyataan	Corrected Item Correlation	r-mean
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.598	0,30
	X1.2	0.649	
	X1.3	0.715	
	X1.4	0.571	
	X1.5	0.307	
	X1.6	0.473	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.768	0,30
	X2.2	0.786	
	X2.3	0.462	
	X2.4	0.685	
	X2.5	0.543	
	X2.6	0.622	
Komunikasi Internal (X3)	X2.7	0.745	0,30
	X2.8	0.750	
	X3.1	0.700	
	X3.2	0.464	
	X3.3	0.732	
	X3.4	0.704	
Kinerja Karyawan (Y)	X3.5	0.862	0,30
	X3.6	0.844	
	Y1	0.504	
	Y2	0.415	
	Y3	0.730	
	Y4	0.889	
	Y5	0.693	
	Y6	0.865	
Y7	0.703		
	Y8	0.540	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30 (2025)

Hasil uji validitas yang dilakukan pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh nilai terhitung dari setiap butir pertanyaan yang diberikan untuk mewakili variable dinyatakan lebih besar dari 0,30 sehingga hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid.

Uji Reliabelitas

Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan Cronbach’s alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach’s alpha diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6. Dengan melakukan uji Reliabilitas dapat memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat memberikan hasil yang stabil serta dapat diandalkan.

Tabel 2. Uji Reliabelitas

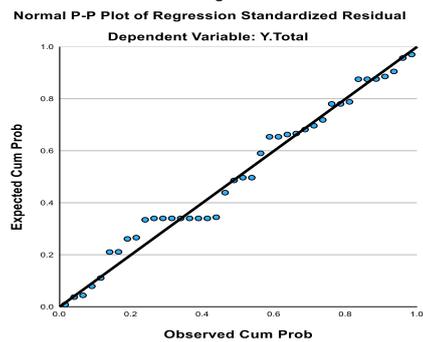
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,792	6
Lingkungan Kerja (X2)	0,864	8
Komunikasi Internal (X3)	0,891	6
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	8

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha pada variabel di atas dalam penelitian ini memiliki nilai di atas 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabilitas sehingga dapat dapat melakukan penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Situmorang, 2020).

Gambar 1. Uji Normalitas



Pada gambar 1 uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai pada variabel dalam penelitian diatas ini menunjukkan bahwa output pada SPSS 30 pada bagian Normal P-P Plot Regression Standardized Residual, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan agar dapat mengetahui apakah variabel dependen (independen) dalam suatu model regresi saling berkorelasi atau kolinear. Jika angka toleransi di atas 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa uji multikolinearitas dapat digunakan untuk menentukan terdapat atau tidak adanya gejala yang muncul.

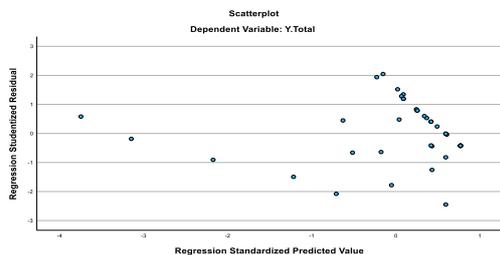
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.319	3.135
Lingkungan Kerja(X2)	.373	2.681
Lingkungan Kerja(X3)	.186	5.368

Pada tabel 3 menyatakan bahwa semua variabel independen menunjukkan bahwa nilai toleransi > 0,1, seperti yang terlihat dari tabel Koefisien di atas. Demikian juga dengan nilai masing-masing variabel diatas yang menyatakan VIF <10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil apakah sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Grafik scatter plot ini sendiri digunakan untuk melakukan pengujian heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dinyatakan valid jika sebaran titik-titik bersifat mendua di atas atau di bawah nilai sumbu Y 0.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa hasil analisis scatterplot tersebut terdapat hasil bahwa distribusi data menampilkan pola ambigu yang tidak membentuk apa-apa dan menyebar di atas dan di bawah nilai sumbu Y 0. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas atau tidak muncul di dalamnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu jenis regresi yang berusaha mengukur kekuatan korelasi, hubungan, atau efek antara variabel independen dan dependen.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.378	2.600			1.299	.202
X1.Total	.148	.183	.092		.809	.424
X2.Total	.507	.109	.491		4.666	<.001
X3.Total	.474	.171	.412		2.769	.009

Nilai koefisien variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap kinerja karyawan) ditampilkan berdasarkan tabel 4.14 diatas. Hasil nilai koefisien korelasi yang dihasilkan dapat dikembangkan sebagai persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.378 + 0.148X1 + 0.507X2 + 0.474X3 + e$$

Berdasarkan nilai persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam kinerja karyawan hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing nilai koefisien variabel tersebut.

Uji Parsial

Menurut Situmorang (2020), uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel secara signifikan terkait hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai alpha = 0,05%.

Tabel 5. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.378	2.600			1.299	.202
X1.Total	.148	.183	.092		.809	.424
X2.Total	.507	.109	.491		4.666	<.001
X3.Total	.474	.171	.412		2.769	.009

Berdasarkan tabel diatas dapat maka dapat disimpulkan bahwa mengenai uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel dengan menggunakan t tabel ketika derajat kebebasan digunakan untuk mencari signifikansi dalam t tabel (df=a/2, n-k-1, atau df=0,05/2, 40-3-1=36 (2.02809)) maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepmimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel gaya kepmimpinan yang berniali 0,424. Karena nominal ini $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Selain itu nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,809. Berdasarkan perhitungan tingkat signifikansi t tabel adalah 2,02809 maka dapat dikatakan memiliki pengaruh namun Karena t hitung $< t$ tabel = 0,809 $< 2,02809$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 disetujui dan H_1 tidak disetujui. Yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel lingkungan kerja yang berniali 0,001. Karena nominal ini $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Selain itu nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 4,666 Berdasarkan perhitungan tingkat signifikansi t tabel adalah 2,02809 maka dapat dikatakan memiliki pengaruh dan t hitung $> t$ tabel = 4,666 $> 2,02809$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari data tersebut H_0 tidak disetujui dan H_2 disetujui. Yang berarti bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil diatas menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel lingkungan kerja yang berniali 0,009. Karena nominal ini $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Selain itu nilai t hitung variabel komunikasi internal sebesar 2,769 Berdasarkan perhitungan tingkat signifikansi t tabel adalah 2,02809 maka dapat dikatakan memiliki pengaruh dan t hitung $> t$ tabel = 2,769 $> 2,02809$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari data tersebut H_0 tidak disetujui dan H_3 disetujui. Yang berarti bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan

Uji yang disebut uji F juga dikenal sebagai uji simultan atau uji Anova, uji ini digunakan untuk memberitahukan bagaimana masing-masing variabel baik variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal) maupun dependen (Kinerja Karyawan) saling berkaitan atau tidaknya atau dengan keterangan bahwa jika nilai $sg < 0.05$ dari hasil uji simultan maka dinyatakan terdapat pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	325.641	3	108.547	68.847	<.001 ^b
Residual	56.759	36	1.577		
Total	382.400	39			

a. Dependent Variable: Y.Total
b. Predictors: (Constant), X3.Total, X2.Total, X1.Total

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji simultan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi Determinasi atau R Square dalam regresi linear berganda digunakan agar dapat mengetahui seberapa besar tingkat kontribusi atau tinggi rendahnya pengaruh antara kinerja karyawan sebagai variabel dependen terhadap Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi internal sebagai variabel independen. Dengan keterangan jika jumlahnya mendekati 1, maka variabel independen hampir seluruhnya berkontribusi terhadap prediksi variabel dependen

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.852	.839	1.25564	1.027

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X2.Total, X1.Total
b. Dependent Variable: Y.Total

Data model summary di Adjusted R Square 0,852 disajikan pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor independen yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi internal sebesar 85,2% dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini serta faktor lainnya.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sultan Aren Indonesia. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sultan Aren Indonesia. Komunikasi Internal (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sultan Aren Indonesia. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal secara simultan

berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan di PT. Sultan Aren Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, Hamdan Husin. (2022). *Media Pembelajaran Efektif*. Semarang : fatwa Publishing.
- Danisa, D., Komari, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Tanjungpura Pontianak, U., Jl Profesor Dokter H Hadari Nawawi, J. H., Pontianak, K., & Barat, K. (n.d.). *KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Fahtras, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Engineering Pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta*. 14–31.
- H. Dadang Suparman, S. Pdi. , SE. , M. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA PERDANA SUKABUMI*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke delapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara. Indonesia
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*.Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offiset.

- Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Jakarta: Ghalia
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya*
- Nurjaya, dkk. (2020). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 2 No. 1.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana.
- Saladin Batubara, S., & Insan, M. Y. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. In *Seminar of Social Sciences Engineering*. Medan-Sabtu.
- Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan 2019. *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal : Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, hal. 1-26
- Schultz D Schultz. *Psychology & Work Today*. (Pearson Education. Inc, 2017).
- Setiana, Andi Robith, 2022. *Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Situmorang, D. M. (2020). *Pelatihan Dan Penerapan Sistem Akuntansi Pada BUMDes Di Kabupaten Bengkayang*. *Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 58.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : alfabet.
- Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (CAPS, 2018).
- Yildirim, C. (2014). *Menjelajahi dimensi nomofobia: Mengembangkan dan memvalidasi kuesioner menggunakan metode penelitian campuran* (Tesis Magister, Universitas Negeri Iowa).