

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Percetakan PT Ardevon Jakarta)

Zulkarnaini ¹, Sri Handoko Sakti ², Irfan Arif Husen ³, Dwi Rahmawati ⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta, Indonesia

¹ zul290668@gmail.com;

* **corresponding author** : Zulkarnaini

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Kata Kunci :

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Di PT Ardevon Jakarta). Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Teknik random sampling jenis pengambilan sampel probabilitas setiap orang seluruh populasi target yang memiliki kesempatan sama untuk dipilih, pemilihan sampel ini dilakukan secara acak. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji t, dan Uji F.

Koefisien Determinasi Parsial, dan Koefisien Determinasi Simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ardevon, Jakarta.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau instansi melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, tetapi organisasi tersebut juga perlu mendapat dukungan, sehingga perlu mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya, karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Salah satu aktivitas yang dapat memajukan kemampuan karyawannya adalah meningkatkan kinerja karyawan atau sumber daya manusianya. Manusia dengan lebih sebaik-baiknya, oleh karena itu salah satu kunci kesuksesan bagi suatu perusahaan tidak hanya di dalam keunggulan sebuah teknologi dan juga dalam ketersediaan dana, tetapi juga pada sektor manusianya (Husna, 2024). Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai dari kualitas maupun kuantitas kerja para karyawan atau SDM dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Bahwa kinerja kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan perusahaan, karena kinerja perusahaan merupakan sinergi dari seluruh karyawan atau unit - unit kerjanya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin adalah perilaku atau gaya kepemimpinannya. Ada berbagai teori yang menjelaskan tentang perilaku pemimpin. Peran sangat besar adalah pemimpin penggerak karyawan yang saat ini dicoba dengan teori kepemimpinan transformasional. Pemimpin Transformasional adalah kepemimpinan penerobos memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya. Pemimpin penerobos mempunyai pemikiran yang *metanoiac*, dan dengan bekal pemikiran ini sang pemimpin mampu menciptakan pergeseran paradigma untuk mengembangkan praktek-praktek organisasi yang sekarang dengan yang lebih baru dan lebih relevan (Rafsanjani, 2019)

Kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikutnya agar melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan sebuah perusahaan atau instansi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal



semuanya akan menghasilkan efektivitas perusahaan atau instansi yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai memiliki kepercayaan diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian bahwa lingkungan yang tidak sehat dan kurang nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai (Ahmad, 2022). Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sedangkan, kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam organisasi baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Salah satu komponen tambahan yang dapat memengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan organisasi didalam kelompok formal, maupun informal dari suatu organisasi. Ada berbagai hal yang membuat pesan tidak sampai secara utuh ke komunikan, antara lain adanya gangguan komunikasi, sehingga mampu membina komunikasi yang baik, atasan-bawahan atau komunikasi dengan sesama karyawan. Jika komunikasi mereka berjalan dengan baik, maka pemimpin tidak akan merasa kesulitan saat sedang berkomunikasi, misalnya dalam hal pemberian tugas.

Komunikasi adalah proses pemindahan informasi dan pemahaman dari satu orang ke orang lain. Informasi dan pemahaman dapat dikirim dalam berbagai cara, seperti tulisan atau lisan. Berbicara, telepon, memo, atau laporan adalah beberapa cara dalam berkomunikasi. Komunikasi, adalah proses menyampaikan ide atau informasi kepada orang lain. Komunikasi mencakup aspek yang lebih luas seperti ekspresi wajah, dan intonasi selain kata-kata yang disampaikan seseorang. Komunikasi adalah sebagai proses menyampaikan, menyampaikan, dan menerima ide, informasi, atau berita dari satu orang ke orang lain. Komunikasi pada tataran manajemen organisasi diperlukan agar sebuah organisasi dapat melaksanakan empat fungsi utamanya: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian fungsi manajemen.

Kinerja karyawan dikatakan baik jika mereka bekerja sesuai dengan Standar Prosedur Operasional (SOP) perusahaan. Perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi, seperti mencapai target yang telah ditetapkan dan memenuhi presentase absensi. Untuk karyawan yang berprestasi dan menerima penghargaan atas kinerja, tujuan dari komunikasi yang baik adalah agar karyawan menjadi lebih antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam kompetisi kerja. Selain itu, komunikasi yang baik akan membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka dan memberi mereka keterampilan untuk mengatasi tantangan yang muncul di tempat kerja. Menurut penjelasan latar belakang perusahaan di atas, elemen seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan cara komunikasi sangat penting untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditetapkan oleh PT Ardevon Jakarta,

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ardevon Jakarta ? Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ardevon Jakarta? Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ardevon Jakarta? Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Ardevon Jakarta?

TINJAUAN TEORI

Teori Kepemimpinan Transformasional

Perusahaan perlu memiliki kepemimpinan transformatif yang mampu mengembangkan potensi yang dimiliki diri dan bawahannya secara inovatif, memberdayakan staf dan organisasi dengan perubahan cara berfikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi, serta membawa organisasi menuju perubahan yang berkesinambungan (Handayani, 2023). Transformasi adalah proses di mana segala sesuatu yang terkait dengan kepemimpinan transformasional dianggap sesuai dengan tuntutan era desentralisasi. Desentralisasi memberikan banyak keuntungan bagi para pemimpin kreatif dalam mengembangkan organisasi mereka karena mereka memiliki lebih banyak kebebasan untuk berpikir tentang masa depan tanpa terbatas oleh aturan aturan ribet yang kadang-kadang dapat membatasi kreativitas. Kepemimpinan transformasional adalah ketika seorang pemimpin mendorong pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi, dan mereka memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh yang signifikan pada mereka.

Kepemimpinan transformasional mengilhami para pengikutnya untuk berkomitmen pada visi dan sasaran organisasi, memberikan tantangan kepada mereka untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas pengikutnya melalui pembinaan, bimbingan, dan penyediaan tantangan dan dukungan (Harsoyo, 2022). Pemimpin juga mentransformasi harapan untuk suksesnya pengikut, serta nilai-nilai dan pengembangan budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Berkenaan juga dengan kemampuan pemimpin untuk memotivasi pegawai yang ada dalam organisasi agar mau dan bergerak untuk mencapai tujuan organisasi melampaui kepentingan pribadinya, dan semata mata demi kemajuan organisasi (Suwatno, 2019: 108).

Teori Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kontribusi besar terhadap jalannya operasional organisasi karena kondisi dan keadaannya mampu mengaruhi sikap pegawai yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Supriyanto, 2023) Lingkungan kerja melibatkan aspek fisik dan mental. Ruang kerja yang nyaman dengan suhu udara sehat, warna yang tepat, pencahayaan yang cukup, dan kondisi keamanan yang terjamin akan membantu karyawan merasa puas saat bekerja. Jika karyawan merasa nyaman dan didukung di tempat kerja mereka, mereka akan lebih produktif. Menurut pernyataan tersebut, lingkungan kerja adalah faktor yang menentukan rasa puas pegawai dengan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik artinya semakin nyaman dan baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai (Ferliani, 2022)

Lingkungan kerja adalah semua hal di tempat kerja seorang pekerja yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Sebuah lingkungan kerja yang baik adalah ketika karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dalam lingkungan yang sehat, optimal, nyaman, dan aman. Lingkungan kerja fisik merupakan interaksi antara atasan dengan bawahan, hubungan antar rekan kerja adalah bagian dari lingkungan kerja yang memengaruhi para pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai (Hudayah, 2022). Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat

bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dengan lingkungan kerja nyaman karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefesiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Teori Komunikasi

Setiap orang pasti tidak lepas dari komunikasi, karena sekarang kegiatan komunikasi dapat dilakukan melalui berbagai media komunikasi yang ada baik media elektronik maupun non elektronik. Komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), metode – metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan – hadapan, telepon, memo, atau laporan. Komunikasi berperan penting dalam menjaga hubungan antar karyawan dengan atasan maupun antar sesama karyawan itu sendiri. Komunikasi biasanya sebagai penghubung informasi dan pengetahuan antara pihak satu dengan pihak lainnya. (Robin, 2024)

Di antara kedua belah pihak harus ada komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Manau, 2022). Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemindahan dari seorang kepada orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli, maka komunikasi disimpulkan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Dengan demikian, komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja (Sobri, 2021). Komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata – kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

Komunikasi yang efektif bermanfaat besar pada karier. Seringkali, pada iklan lowongan kerja di media massa atau media sosial, ditemukan bentuk “mampu berkomunikasi secara efektif” pada daftar keterampilan yang mesti dimiliki kandidat karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang efektif dimiliki oleh calon pekerja agar pada saatnya mereka berada dalam lingkup pekerjaan, mampu berinteraksi dengan setiap individu dalam kegiatan kerjanya (Suhendro, 2022).

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil usaha seseorang atas kerja keras yang dilakukan, seperti prestasi di tempat kerja, sayangnya Kinerja Karyawan/pegawai tidak selalu baik (Putri, 2023). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai itu sendiri (Halidah, 2023). Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

Penilaian kinerja ini juga dapat dijadikan pertimbangan oleh pimpinan dalam pemberian kenaikan upah sehingga memberikan keadilan bagi karyawan. Peranan karyawan terutama karyawan *front-stage* sangat penting menunjang keberhasilan setiap perusahaan terutama perusahaan yang bergerak di sektor jasa. Alasannya karena karyawan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi persepsi pembeli. Karyawan merupakan bagian dari jasa itu sendiri, sehingga bagi pelanggan, karyawan berfungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dari citra perusahaan. Kegagalan karyawan menyampaikan citra yang baik

kepada pelanggan, hanya akan memberikan dampak buruk terhadap persepsi mereka kepada perusahaan (Djati, 2005).

METODE PENELITIAN

Untuk mencapai tujuan penelitian, data penelitian harus dikumpulkan dan diolah. Di dalam penelitian ini, Menggunakan Metode kuantitatif, proses pengumpulan data akan melibatkan survei terhadap jumlah karyawan PT. Ardevon Jakarta. Proses pengumpulan data ini akan melibatkan penggunaan angket, atau kuesioner, untuk meminta pendapat responden. Dalam proses pengumpulan data ini, sumber daya berikut digunakan:

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam peneliti sebagai berikut :

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ardevon Jakarta
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ardevon Jakarta
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ardevon Jakarta.
- H4: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di PT Ardevon Jakarta?

Populasi dan Sampel

Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Besaran sampel penelitian dengan rumus Slovin ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan. Dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Berikut merupakan Rumus Slovin :

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

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 2%

Berdasarkan jumlah populasi yang ada yaitu 260 Karyawan dimana seluruh populasi merupakan perwakilan yang dianggap peneliti memiliki kriteria yang sesuai dengan bidang yang digunakan peneliti. Misalnya untuk sebagian responden yaitu bagian kepegawaian di PT. Ardevon Jakarta dengan tingkat kesalahan 10%, maka perhitungannya adalah sebagai berikut :

Perhitungannya adalah:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Sehingga:

$$n = 260 / (1 + (260 \times 0,1^2))$$

$$n = 260 / (1 + (260 \times 0,01))$$

$$n = 260 / (1 + 2,6)$$

$$n = 260 / 3,6$$

$$n = 72,22$$

Apabila dibulatkan maka sebesar sampel minimal dari 260 populasi pada margin of error 10% adalah sebesar 72. Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 72 orang .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan PT.Ardevon Jakarta. Kajian awal akan dimulai dengan menilai identitas responden. Dibawah ini merupakan pemaparan mengenai karakteristik responden : Dari Tabel 1 dibawah ini merupakan pengelompokan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari proses pengumpulan data dari 72 responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Total	Presentase
1	Laki - laki	53	74%
2	Perempuan	19	26%
		72	100%

Sumber : Data Output SPSS25, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, kita dapat melihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, 53 orang, yang menunjukkan 74% dari total responden, dan 19 orang adalah perempuan, yang menunjukkan 26% dari total responden.

Analisis Data

Uji Signifikasi (Uji t)

Hasil uji signifikasi, juga dikenal sebagai uji t, adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4 Hasil Koefisien Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,373	2,634		6,974	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,572	0,076	0,669	7,531	0,000

Sumber : Data Output SPSS 25, 2024

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki signifikan sebesar 0,000, menurut hasil pengujian data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Selain itu, t hitung 7,531 lebih besar dari t tabel 1,669. Karena nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ($\alpha = 5\%$), maka dapat ditarik kesimpulan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikan 0,000.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5 Hasil Koefisien Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) Lingkungan Kerja	24,293	2,961		8,203	0,000
	0,837	0,179	0,489	4,688	0,000

Sumber : Data Output SPSS 25, 2024

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000, menurut hasil pengujian data menggunakan SPSS versi 25. Sementara itu, t hitung 4,688 lebih besar dari tabel 1,669. Karena nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ($\alpha = 5\%$), kesimpulan H_0 ditolak H_a diterima, yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi 0,000.

3. Pengaruh Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6 Hasil Koefisien Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,711	3,024		4,535	0,000
Komunikasi	1,432	0,177	0,695	8,097	0,000

Sumber : Data Output SPSS 25, 2024

Variabel Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan 0,000, menurut hasil pengujian data yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 25. Selain itu, t hitung 8,097 lebih besar dari t tabel 1,669. Karena nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ($\alpha = 5\%$), kesimpulan H_0 ditolak H_a diterima, yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000

Uji Simultan Signifikansi (Uji Statistik F)

semua variabel independen terjadi pada saat yang sama (simultan) atau tidak mempengaruhi variabel dependent. Berikut ini adalah tabel hasil uji simultan signifikansi (uji f) :

Tabel 7 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	475,744	3	158,581	25,260	0,000
	Residual	426,909	68	6,278		
	Total	902,653	71			

Sumber : Data Output SPSS 25, 2023

Output dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil signifikansi sebesar 0,000 sama dengan 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, kinerja karyawan (Y) di PT. Ardevon Jakarta sangat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komunikasi (X_3).

Namun, untuk hasil uji hipotesis simultan yang didasarkan pada uji Anova atau uji F, nilai F hitung adalah 25,260, dan nilai F tabel dengan df_1 adalah 3 dan df_2 adalah $72-3-1 = 68$ adalah 2,74. Maka hasilnya, dapat dinyatakan bahwa nilai F_{hitung} (25,260) dan nilai F_{tabel} (2,74) ataupun dengan nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) sehingga H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi Secara Parsial

1. Koefisien Determinasi Parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Koefisien Determinasi Parsial (X_1) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.440	2.66904

Sumber : Data Output SPSS 25, 2024

Kontribusi X_1 dan Y sebesar 44,8%, menurut data di atas, dan nilai R Square 0,448, atau 44,8%, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 44,8% terhadap kinerja karyawan yang tersisa. Variabel lain berkontribusi sebesar 55,2%

2. Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Koefisien Determinasi Parsial (X_2) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.228	3.13263

Sumber : Data Output SPSS 25, 2023

Kontribusi X_2 dan Y adalah 23,9%, menurut data di atas, dan nilai R Square adalah 0,239, atau 23,9%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi sebesar 23,9% terhadap kinerja karyawan, dengan variabel lain mempengaruhi 76,1% yang tersisa.

3. Koefisien Determinasi Parsial Komunikasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Koefisien Determinasi Parsial (X_3) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.476	2,58038

Sumber : Data Output SPSS 25, 2024

Kontribusi X_3 dan Y sebesar 48,4%, dengan nilai R Square 0,484, yang berarti bahwa variabel komunikasi berkontribusi sebesar 48,4% terhadap kinerja karyawan. Variabel lain berkontribusi sebesar 51,6% terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Berganda

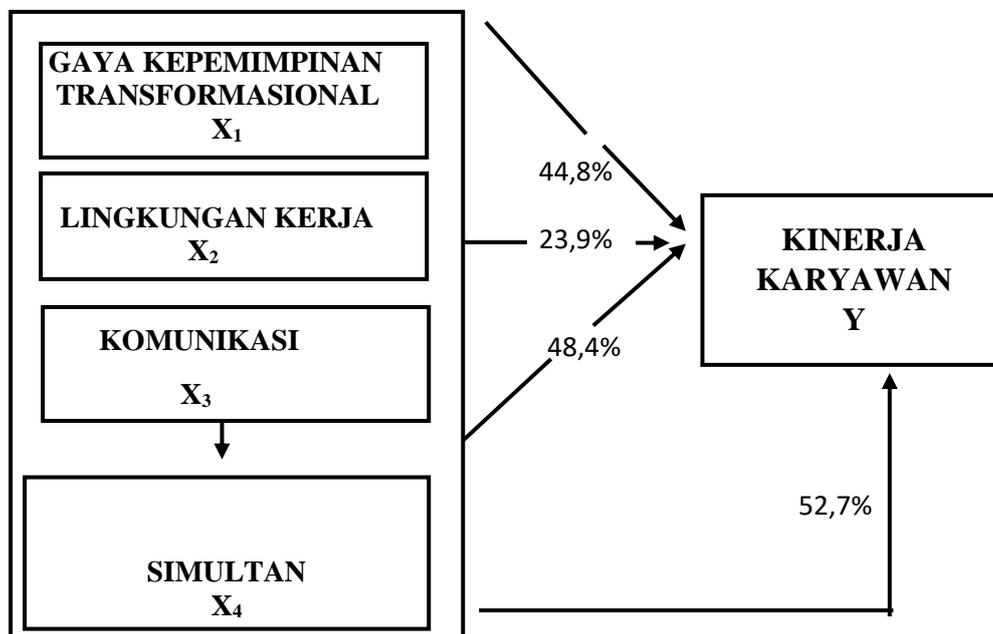
Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.506	2,50561

Sumber : Data Output SPSS 25,2024

Hasil menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,527 atau (52,7%) artinya variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berkontribusi sebesar 52,7% secara simultan terhadap Y .

Pembahasan dan Hasil

Hasil penelitian hipotesis, yang telah dilakukan secara parsial dan simultan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan yang baik dan kearah positif.



Gambar 1. Kerangka konseptual beserta besar pengaruh X terhadap Y secara parsial dan simultan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hipotesis memiliki dampak yang signifikan baik secara parsial maupun bersamaan. Jadi, gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan PT Ardevon Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) hipotesis secara parsial dan simultan. Maka dengan ini, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ardevon Jakarta.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_3) memengaruhi kinerja karyawan (Y) hipotesis secara parsial dan simultan. Maka dengan ini, komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Ardevon Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komunikasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) hipotesis memiliki dampak yang signifikan baik secara parsial maupun bersamaan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional (X_1),

lingkungan kerja (X_2), dan komunikasi (X_3) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Ardevon Jakarta

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Ardevon Jakarta. Jadi artinya bahwa, semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan semakin baik.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Ardevon Jakarta. Maka artinya bahwa, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka kinerja karyawan di PT Ardevon Jakarta semakin baik.
3. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Ardevon Jakarta. Maka dapat diartikan bahwa, semakin tinggi tingkat komunikasi maka kinerja karyawan makin tinggi di PT Ardevon Jakarta
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Ardevon Jakarta. Maka dapat diartikan dengan semakin tingginya tingkat Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi maka Kinerja Karyawan di PT Ardevon Jakarta akan semakin baik.

Saran

1. Untuk Perusahaan PT. Ardevon
 - a. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, menurut hasil penelitian, indikator dengan nilai terendah adalah perhatian individual. Ini berkontribusi pada para pemimpin di PT Ardevon agar dapat lebih memperhatikan para karyawannya sehingga mereka dapat berkerja secara optimal.
 - b. Untuk variabel Lingkungan Kerja, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator sirkulasi udara, yang memiliki nilai terendah menjadi pembelajaran untuk PT. Ardevon Jakarta agar dapat lebih memperhatikan lingkungan fisik, misalnya dengan memperbanyak ventilasi untuk pertukaran udara agar para karyawan tetap merasa nyaman saat bekerja.
 - c. Untuk variabel Komunikasi, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan indikator yang mempunyai nilai terendah yaitu mengenai komunikasi karyawan dengan pemimpin. Hal tersebut menjadi masukan untuk PT. Ardevon Jakarta agar lebih memperhatikan komunikasi antara pemimpin dengan karyawannya sehingga tidak akan terjadi kesalahan – kesalahan saat sedang melaksanakan pekerjaan.
 - d. Untuk variabel Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pengambilan keputusan yang memiliki nilai terendah, menjadi bahan perbaikan untuk PT. Ardevon Jakarta agar memahami pentingnya mengambil keputusan secara tepat dan cepat. Instansi dapat memberikan pemahaman mengenai cara efektif mengambil keputusan dan metode – metodenya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, Nuryanti Mustari, (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, *Jurnal.unismuh Volume 3, Nomor 1, Februari 2022*
- Djati, S. Pantja, Didit Darmawan, (2005), Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 48-59*

- Ferliani, Sri Ulfa, Firda Hidayati, Niken Lastiti, (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 5, No. 7, Hal. 435-440
- Hatidah, (2023) Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang, Jumeck : *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif Vol.1, No.1 Januari*
- Handayani, Putri, Tia Astaivada, Nia Aisyah, Mochammad Isa Anshori (2023), Kepemimpinan Transformasional, *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi Vol.1, No.3 Juli*
- Harsoyo, Roni (2022), Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management Vol. 3 No. 2 pp 247-262*
- Hudayah, Saban Echdar, Maryadi, (2022), Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare, *Jurnal ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 11, No. 2*
- Husna, Luthfi Umamul (2024), Bangun Putra Prasetya Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta, *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) Vol.2, No.2 Juni*
- Manao, Wirman, (2022), Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan, Vol. 6, Nomor 1, Agustus Universitas Nias Raya*
- Putri, Nona Ratu Syifa, Chudri Ariq Zulqarnain, Muhammad Farhan (2023), Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas SDM Dan Organisasi, *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis Vol. 1, No. 2 April*
- Rafsanjani, Haqiqi (2019), Kepemimpinan Transformasional, *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syaria, Vol. 4, No. 1,*
- Robin1; Devi; Jessica, (2024), Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Eway Alliance Indonesia *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 8 No. 1,*
- Sobri, Muhammad, Emma Lilianti, Erfan Robyardi, (2021), Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin, *Jurnal Manivestasi, Vol. 3 No.2, Desember : 261-275*
- Suhendro, Petrus Paulus Mbette, Zakiatuzzahrah, Dewi Ratih Sofiaty, (2022), Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Cv Centrum Teknik Diesel Jakarta, *ANDIWA: Jurnal Komunikasi, e-ISSN:2798-5180, Vol. 02 No. 02, Desember, Hal 34-44*
- Sapriyanto, Joni (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang, *JIAD Volume 18, Nomor 2, Edisi Juli-Des*
- Suwatno, 2019, *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi Publik dan Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet 1