

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK

Dodi

Email: dodydarmian@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Program Statistical Product And Services Solution* (SPSS) versi 25. Teknis analisis dan pengujian data yang digunakan yaitu alat ukur skala likert, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas, statistik deskriptif, uji hipotesis analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi R^2 , uji F dan uji T. Hasil penelitian diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,252 yang berarti terdapat hubungan yang kuat dengan nilai R Square sebesar 25,2 persen. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kita tahu dalam perkembangan era globalisasi dan pergerakan roda perusahaan sangat ditentukan oleh kepemimpinan dan karyawan. Untuk mampu bersaing dalam dunia usaha maupun bisnis, perusahaan tidak semudah yang kita pikirkan melainkan atasan harus mampu memimpin perusahaan dan karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, dalam meningkatkan kinerja karyawan atasan juga sangat membutuhkan komponen di dalam perusahaannya, seperti karyawan yang berkualitas, alat produksi, dan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menunjang aktivitas perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Kepemimpinan dan karyawan adalah bagian dari perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu kepemimpinan dan karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan oleh karena itu penting untuk dikembangkan agar menghasilkan peran yang penting bagi perusahaan. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan untuk mampu berkembang untuk lebih baik lagi dan meningkatkan kualitas kinerjanya karyawannya agar mampu meningkatkan daya saing untuk menunjang keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam hal ini perusahaan juga

dituntut untuk mampu memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dalam perusahaan karena hal ini sudah menjadi keharusan yang ada dalam perusahaan agar mampu bersaing dalam dunia usaha. Tentunya keinginan perusahaan untuk memiliki keunggulan dalam bersaing, menuntut mereka untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Komunikasi merupakan bagian yang harus ada dalam sebuah perusahaan. Komunikasi merupakan seorang yang menyampaikan pesan ataupun motivasi kepada karyawannya untuk mampu bekerja lebih baik. Oleh karena itu dalam perusahaan penting adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan. Komunikasi dalam perusahaan dapat membuat pertukaran informasi atau pesan antara atasan dan bawahannya.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting ketika karyawan bekerja. Karena lingkungan kerja merupakan bagian atau tempat seorang dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tentu saja lingkungan kerja berdampak pada seseorang atau bagian perusahaan dalam melibatkan diri pada kegiatan atau kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian yang dilakukan oleh perusahaan. Keberhasilan dapat dilihat dan diukur jika seorang karyawan perusahaan memenuhi standar keberhasilan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (persentasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Abdullah (2014: 3) dalam Moeheriono kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2. Lingkungan kerja

Menurut Siagian (2014: 56), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dalam suatu tempat yang terdapat kelompok, dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Sunyoto (2018: 38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja dalam bekerja.

3. Komunikasi

Menurut Busro (2018: 207), komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media. Pengertian komunikasi ini mempunyai beberapa aspek yaitu:

- a) Informasi atau pesan yang akan disampaikan;
- b) Ada dua orang atau lebih (komunikator dan komunikan);
- c) Bisa bersifat langsung maupun tidak langsung; dan
- d) Bisa menggunakan media atau tidak.

Komunikasi bertujuan untuk mempererat hubungan, baik hubungan atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, atau dengan sesama untuk mempermudah dalam menjalankan suatu rencana, misi, atau untuk memecahkan suatu masalah.

4. Kepemimpinan

Menurut Busro (2018: 215) “Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu”.

Seorang pemimpin harus mampu memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang, yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian, dan kemampuan sosial untuk bisa memengaruhi perilaku orang lain.

Pemimpin ada dua, yaitu pemimpin formal dan pemimpin informal. Pemimpin formal harus memiliki kekuasaan dan kekuatan formal yang ditentukan oleh organisasi, adapun pemimpin informal walaupun tidak memiliki legitimasi kekuatan dan kekuatan resmi namun harus memiliki kemampuan memengaruhi yang besar yang disebabkan oleh kekuatan pribadinya.

HIPOTESIS

- H1:** Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- H2:** Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- H3:** Adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penyelidikan tentang masalah pada perusahaan berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur metode asosiatif, dan dianalisis dengan prosedur statistik, untuk mengetahui apakah ada pengaruh korelasi antara variabel-variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner untuk memperoleh data yang saya perlukan. Sumber data yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah perputaran karyawan dan tingkat hunian kamar pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

Populasi merupakan sekumpulan orang yang ada dalam perusahaan yang akan saya teliti dalam penelitian ini, karena populasi ini merupakan objek yang akan saya teliti, maka karyawan-karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak yang akan menjadi populasi penelitian saya dan jumlah 93 orang karyawan sebagai populasinya.

Sugiyono (2013: 68), istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan jumlah populasi yang ada, maka sampel yang digunakan yaitu sebanyak 93 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Ghozali (2013: 52), Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. R tabel didapatkan dari banyaknya data yang ada pada penelitian ini yaitu 93 data atau responden, dan r tabel yang saya gunakan pada *level of significance* yaitu 0.05 atau 5 persen. Dalam penelitian ini r tabel nya adalah 0,203. Berikut merupakan teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas.

- Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item pertanyaan pada kuisioner dinyatakan sah atau valid.
- Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item pertanyaan pada kuisioner dinyatakan tidak sah atau tidak valid.

TABEL 1
Uji Validitas, Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja
Dan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	r Hitng	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,576	0,204	Valid
	X1.2	0,570	0,204	Valid
	X1.3	0,642	0,204	Valid
	X1.4	0,731	0,204	Valid
	X1.5	0,603	0,204	Valid
	X1.6	0,563	0,204	Valid
	X1.7	0,695	0,204	Valid
	X1.8	0,574	0,204	Valid
	X1.9	0,569	0,204	Valid
	X1.10	0,671	0,204	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,589	0,204	Valid
	X2.2	0,670	0,204	Valid
	X2.3	0,549	0,204	Valid
	X2.4	0,511	0,204	Valid
	X2.5	0,585	0,204	Valid
	X2.6	0,606	0,204	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,648	0,204	Valid
	X3.2	0,613	0,204	Valid
	X3.3	0,615	0,204	Valid
	X3.4	0,657	0,204	Valid
	X3.5	0,587	0,204	Valid
	X3.6	0,563	0,204	Valid
	X3.7	0,695	0,204	Valid
	X3.8	0,567	0,204	Valid
	X3.9	0,565	0,204	Valid

Variabel	Indikator	r Hitng	r Tabel	Keterangan
	X3.10	0,416	0,204	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,609	0,204	Valid
	Y1.2	0,521	0,204	Valid
	Y1.3	0,557	0,204	Valid
	Y1.4	0,405	0,204	Valid
	Y1.5	0,517	0,204	Valid
	Y1.6	0,463	0,204	Valid
	Y1.7	0,478	0,204	Valid
	Y1.8	0,482	0,204	Valid
	Y1.9	0,463	0,204	Valid
	Y1.10	0,571	0,204	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut valid dikarenakan r-hitung lebih besar dari pada r-tabel.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013: 47) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner yang dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuisisioner bisa dikatakan reliabel jika cronbach alpha nya $>0,6$.

TABEL 2
Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,820	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,615	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,793	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,678	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Pada tabel 2 di atas, dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* variabel kepemimpinan sebesar 0,820 yang berarti nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka variabel kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Kemudian, nilai *cronbach's alpha* komunikasi sebesar 0,615 lebih besar dari 0,60 maka variabel komunikasi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach's alpha* lingkungan kerja sebesar 0,750 lebih besar dari 0,60 maka variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Dan, nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,678 lebih besar dari 0,60 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh

responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sugiyono, 2016: 134-135).

TABEL 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Grand Mahkota Hotel Pontianak

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.881	3.983		5.745	.000		
Total Kepemimpinan	.150	.082	.210	1.826	.071	.633	1.579
Total Komunikasi	.177	.142	.132	1.244	.217	.742	1.348
Total Lingkungan Kerja	.230	.093	.272	2.463	.016	.691	1.447

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,210, komunikasi sebesar 0,132, dan lingkungan kerja sebesar 0,272, yang artinya hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara, kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas menjelaskan variasi variabel terkait, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi terikat sangat terbatas (Ghozali, 2016: 95).

TABEL 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Grand Mahkota Hotel Pontianak

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502a	.252	.226	2.252

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan *output* pada Tabel 4 tersebut, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,252. Hal ini menunjukkan bahwa persentase variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 25,2 persen sedangkan sisanya 74,8 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di uji dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji F

Kriteria pengujian simultan yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,005$ maka H_0 ditolak. “Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua varuabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen” (Ghozali, 2016: 96).

TABEL 5
Hasil Uji F
Grand Mahkota Hotel Pontianak

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.791	3	50.597	9.973	.000b
	Residual	451.521	89	5.073		
	Total	603.312	92			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa angka signifikan yang diperoleh sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan f hitung lebih besar dari pada f tabel atau $9,973 > 2,71$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh simultan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

d. Hasil Uji Parsial (UJI T)

Uji parsial (uji T) ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria hipotesis diterima jika signifikan (α) $< 0,05$. "Uji T dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen" (Ghozali, 2016: 97).

TABEL 4.55
Hasil Uji Parsial (Uji T)
Grand Mahkota Hotel Pontianak

Model		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.881	3.983		5.745	.000		
	TOTAL Kepemimpinan	.150	.082	.210	1.826	.071	.633	1.579
	Komunikasi	.177	.142	.132	1.244	.217	.742	1.348
	Lingkungan Kerja	.230	.093	.272	2.463	.016	.691	1.447

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.46 di atas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel kepemimpinan sebesar 0,071 lebih besar dari 0,05 atau $0,071 > 0,05$, Sehingga H_1 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,217 lebih besar dari 0,05 atau $0,217 > 0,05$, sehingga H_2 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,016 kurang dari 0,05 atau $0,016 < 0,05$, sehingga H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN TUJUAN PENELITIAN

1. **Pengujian Hipotesis 1 (H1):** Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Maahkota Hotel Pontianak.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,071 lebih besar dari 0,05 atau $0,071 > 0,05$, sehingga H1 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Rahayu (2018) yang menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Production DI PT Cland BI Metal Manufacturing Batam, menyatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmayanti (2018) yang menguji pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPD Puskesmas Kecamatan klari Kabupaten Karawang., menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan variabel kepemimpinan tidak signifikan karena dari jawaban responden menunjukkan bahwa mereka merasa tidak mendapat masalah dari atasan atau manager, karena menurut jawaban responden karyawan, atasan mereka selalu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan, Grand Mahkota Hotel Pontianak, sehingga karyawan menilai tidak ada masalah dalam kepemimpinan mereka.

2. **Pengujian Hipotesis 2 (H2):** Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Maahkota Hotel Pontianak.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,217 lebih beasr dari 0,05 atau $0,217 > 0,05$, sehingga H2 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Lustono (2019) yang menguji pengaruh komunikasi, kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Badan Perencanaan & Pengembangan Banjarnegara, menyatakan bahwa varibael komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirul (2019) yang menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PP.

Properti, Tbk Proyek Begawan Kota Malang, menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan variabel komunikasi tidak signifikan karena saya mengacu kembali pada jawaban responden yang menunjukkan tidak adanya masalah dalam hal komunikasi dalam perusahaan.

3. **Pengujian Hipotesis 3 (H3):** Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Maahkota Hotel Pontianak.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,016 kurang dari 0,05 atau $0,016 < 0,05$, sehingga H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Susilo (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alasannya positif karena apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

4. **Pengujian Hipotesis 4 (H4):** Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

Dari hasil uji F yang telah dilakukan, diketahui nilai signifikan kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti terdapat pengaruh simultan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hoppeck (dalam Anoraga, 2006) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan pada variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Dari hasil uji parsial (Uji T) variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Dari hasil uji parsial (Uji T) variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Dari hasil uji parsial (Uji T), variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) Dari pengujian yang telah dilakukan hasil uji F, berdasarkan hasil pengujian tersebut adanya pengaruh simultan antara kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel.

2. Saran

- a) Bagi pihak Grand Mahkota Hotel Pontianak sangat perlu memperhatikan lingkungan kerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dengan begitu karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja. Dengan lingkungan yang baik akan memberikan dampak yang bagus buat perusahaan.
- b) Bagi Penelitian selanjutnya dapat menjadi bahan pengetahuan atau bahan pertimbangan untuk menyusun skripsi bagi rekan-rekan mahasiswa yang sedang menyusun tugas akhir skripsi di setiap universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama. Bandung.
- Abdullah, M.M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Editor Budi Rahmat Hakim. Penerbit: Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Chang, William. (2021). *Pedoman penulisan skripsi*. Pontianak: FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS WIDYA DHARMA PONTIANAK.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, Hani T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan*. PT. Rajawali Pers. Jakarta

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Robbins, S.P. (2016). *Penilaian Manajemen Kinerja Karyawan*. Gaya Media. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju. Edisi Ketiga. Bandung.
- Siagian, S.P. (2014). *Manfaat Sumber Daya manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Sopiah & Sangadji, E.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, percetakan: Andi Offset. Yogyakarta. Penerbit C.V ANDI OFFSET.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Manajemen, Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), dan Penelitian Evaluasi*. Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-5. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. (2018). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama. Jakarta. CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cet. Kel-1. Yogyakarta.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) Jl. Sesar Komplek Citra Mulia Blok D. Medan.

