

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ARYA PRIMA CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**JULIYONO  
NPM. 19.01.11.0239**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JULIYONO  
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0239  
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi  
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Arya Prima Cabang  
Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10 Oktober 2023 Pembimbing I : Rudi Chairudin, S.E., M.P.  
NIDN: 0202026201

Tanggal 10 Oktober 2023 Pembimbing II : Muhammad Ridwan, S.E., M.M.  
NIDN: 0219116101

Mengetahui:

Dekan FEB



Dr. Muz. Mikjal, S.E., M.Si., Ak.CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen



Mariyam Zuhriah, S.E., M.M.  
NIDN: 0222096301

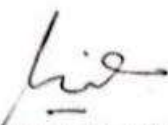
10/PS/DFE/33

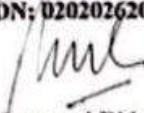
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

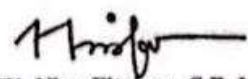
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JULIYONO  
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0239  
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi  
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Arya Prima Cabang  
Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 10 Oktober 2025 Ketua Penguji :   
: Rudi Chairudin, S.E., M.P.  
NIDN: 0202026201

Tanggal 10 Oktober 2025 Penguji I :   
: Muhammad Ridwan, S.E., M.M.  
NIDN: 0219116101


Tanggal 10 Oktober 2025 Penguji II :   
: H. Nina Fitriana, S.E., M.Si  
NIDN: 0012116501

Mengetahui:

Dekan FEB

Ka. Prodi Manajemen

  
: Dr. Msr. Mikal, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

  
: Marivam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN: 0222096301

/PS/OFE/

iii

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto : “ Tiada Keberhasilan tanpa cucuran keringat dan air mata”**

**“Sesungguhnya mencapai puncak itu berat tapi tetap bertahan**

**Dipuncak jauh lebih berat , Allah tidak akan memberikan membebani  
seseorang jauh dari kemampuannya “**

### **Persembahan:**

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Bapak dan ibu tercinta dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Juliyono

NPM : 1901110239

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata I (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2023

Peneliti



Juliyono

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang”**

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang peneliti miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Rudi Chairudin, S.E, M.P selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Bapak Muhammad Ridwan, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Pimpinan PT. Arya Prima Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
8. Terimakasih kepada kedua orang tua ku dan keluarga besar yang sudah memberikan dukungan moril dan nasihat nya selama ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2023  
Peneliti

Juliyono

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERESEMBAHAN</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori .....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	9
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.1.2.3 Dimensi Kinerja .....	10
2.1.2.4 Indikator Kinerja .....	11
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	11
2.1.2.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan .....	12
2.1.2.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan .....	17
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	18
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi .....	18



2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi .....	19
2.1.3.3	Dimensi Komunikasi .....	20
2.1.3.4	Indikator Komunikasi .....	20
2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	22
2.1.4.3	Dimensi Lingkungan Kerja .....	24
2.1.4.4	Indikator Lingkungan Kerja .....	24
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan .....	24
2.3	Kerangka Berpikir .....	31
2.4	Hipotesis .....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1	Tempat Penelitian .....	36
3.1.2	Waktu Penelitian .....	36
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.2.1	Sumber Data .....	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling .....	38
3.3.1	Populasi .....	38
3.3.2	Sampel .....	38
3.3.3	Teknik Sampling .....	39
3.4	Rancangan Penelitian.....	40
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	41
3.5.1	Variabel Penelitian .....	41
3.5.2	Definisi Operasional .....	41
3.6	Instrumen Penelitian .....	44
3.6.1	Uji Validitas.....	44
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	45
3.7	Teknik Analisis Data .....	45
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.7.2	Analisis Koefisien Korelasi .....	46

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	47
3.7.4 Uji Hipotesis .....	48
3.7.5 Uji Asumsi Klasik .....	48

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	54
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	54
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	54
4.1.3 Struktur Organisasi .....	56
4.1.4 Karakteristik Responden.....	56
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	59
4.2.1 Uji Validitas.....	59
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	62
4.3 Hasil Analisis Data .....	65
4.3.1 Uji Normalitas .....	65
4.3.2 Uji Multikolinieritas .....	66
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	66
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
4.3.5 Hasil Koefisien Korelasi.....	69
4.3.6 Hasil Koefisien Determinasi.....	71
4.4 Uji Hipotesis Statistik .....	72
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	72
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	73
4.5 Pembahasan dan Interpretasi.....	77

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran .....	80

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Yang Relevan .....	25
3.1 Kegiatan Penelitian .....	36
3.2 Instrumen Penelitian.....	41
3.3 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i> .....	42
3.4 Intepretasi Nilai R .....	46
4.1 Karaktristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
4.2 Karaktristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.3 Karaktristik Responden Berdasarkan Status .....	58
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan .....	59
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	60
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	61
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	61
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan .....	63
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi.....	63
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja .....	64
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja .....	64
4.12 Hasil Uji Normalitas.....	65
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	66
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisida .....	66
4.15 Hasil Analisi Linier Berganda.....	68
4.16 Inteprtasi Nilai R .....	70
4.17 Hasil Koefisien Korelasi .....	70
4.18 Hasil Koefisien Determinasi .....	71
4.19 Hasil Uji Secara Simultan .....	72
4.20 Hasil Uji Secara Parsial.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	34
4.1 Struktur Organisasi .....	56

## **ABSTRAK**

**JULIYONO, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang. (Di bawah bimbingan Rudi Chairudin, S.E, M.P dan Bapak Muhammad Ridwan, S.E, M.M)**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 54 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang, dengan nilai sig F  $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 5,802 + 0,178X_1 + 0,291X_2 + 0,287X_3$ , terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang telah terbukti. Hal ini terbukti pada uji parsial variabel gaya kepemimpinan terdapat nilai sig  $0,008$  dimana tingkat signifikansi  $< 0,05$ , terdapat pengaruh variabel komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang telah terbukti. Hal ini terbukti pada uji parsial variabel komunikasi terdapat nilai sig  $0,014$  dimana tingkat signifikansi  $< 0,05$ , terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang telah terbukti. Hal ini terbukti dari uji parsial variabel lingkungan kerja terdapat nilai sig  $0,001$  dimana tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja**

## **ABSTRACT**

***JULIYONO, The Influence of Leadership Style, Communication and Work Environment on PT Employee Performance. Arya Prima Palembang Branch. (Under the guidance of Rudi Chairudin, S.E, M.P and Mr. Muhammad Ridwan, S.E, M.M)***

*This study basically aims to determine the influence of leadership style, communication and work environment on employee performance at PT. Arya Prima Palembang Branch. In writing this thesis the author used primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This study uses multiple linear regression analysis techniques and uses the statistical application SPSS version 22. The population is 54 respondents.*

*The research results show that there is an influence of leadership style, communication and work environment on employee performance at PT. Arya Prima Palembang Branch, with a sig F value of  $0.000 < 0.05$  with the multiple linear regression equation  $Y = 5.802 + 0.178X_1 + 0.291X_2 + 0.287X_3$ , there is a partial influence of the leadership style variable on the performance of PT employees. Arya Prima Palembang Branch has been proven. This is proven in the partial test of the leadership style variable, there is a sig value of 0.008 where the significance level is  $<0.05$ , there is a partial influence of the communication variable on the performance of PT employees. Arya Prima Palembang Branch has been proven. This is proven in the partial test of the communication variable, there is a sig value of 0.014 where the significance level is  $<0.05$ , there is a partial influence of work environment variables on the performance of PT employees. Arya Prima Palembang Branch has been proven. This is proven from the partial test of the work environment variable, there is a sig value of 0.001 where the significance level is  $<0.05$ .*

***Keywords: Leadership Style, Communication, Work Environment, Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan dua orang atau lebih yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi jika tidak ada manusia di dalamnya, maka organisasi tidak dapat berjalan, tanpa adanya sumber daya dengan berbagai macam latar belakang pendidikan, lingkungan, status, ekonomi dan sebagainya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) diharapkan dapat berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan karena SDM merupakan penggerak, pemikir, dan perencana bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Saat ini sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih kepada karyawannya melalui kebijakan-kebijakan. Banyak masalah yang muncul berkaitan dengan kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus mampu mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Agustin,

Suharso dan Sukidin, (2019:21) kinerja merupakan suatu hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi, dimana sumber daya manusia digerakkan agar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Sebagai pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah dan mampu memberi contoh yang baik kepada pegawai, karena dengan kemampuan pemimpin memecahkan masalah dan memberi contoh kepada pegawai didalam organisasi, maka tujuan dari organisasi akan tercapai sesuai dengan visi misi yang dimiliki perusahaan. Komunikasi persuasif yang dilakukan oleh pemimpin bukan hanya untuk tujuan perusahaan, namun juga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan organisasi terhadap pemimpinnya, oleh karena itu dalam organisasi harus mengetahui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin. Menurut Ardana dalam Rosalina dan Wati, (2020:18-19) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk menjadikan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak



bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan

Komunikasi memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia. Dengan komunikasi, akan memperoleh suatu informasi yang berguna baginya dan sosial. Karena komunikasi menurut Prabawa dalam Nursiah dan Sarifah (2019:2) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Dalam perusahaan, sumber daya manusia yang produktif dapat tercapai apabila karyawan-karyawan memiliki kemampuan yang luas, disiplin, dan memahami pekerjaannya dan mengetahui apa-apa yang dilaksanakan serta bertanggung jawab atas pekerjaannya itu. Karyawan harus memahami arti penting dari komunikasi yang efisien dan tepat guna. Tanpa adanya komunikasi yang baik, maka akan sulit mengadakan koordinasi, karena itu perwujudan komunikasi ini memiliki peran yang sangat penting.

Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan manajemen yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, perlu menciptakan kondisi lingkungan yang nyaman. Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja

pada tempat kerja tersebut. Menurut Astriono dan Widiowati, (2022:77) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Ketika karyawan secara fisik dan emosional memiliki keinginan untuk bekerja, maka hasil kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Selain itu, karyawan juga menyatakan bahwa dengan memiliki lingkungan kerja yang tepat, hal ini membantu dalam mengurangi jumlah ketidakhadiran dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan mengarah ke meningkatnya jumlah produktivitas di tempat kerja.

PT. Arya Prima, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha transportasi yang berkantor pusat di jalan by pass Sudirman Cikokol Tangerang dan memiliki beberapa kantor perwakilan serta sub agen diberbagai kota, salah satunya di Jalan Sultan Mahmud Baddarudin II Km. 12 Palembang (depan masjid dakwa).

PT. Arya Prima Cabang Palembang dipimpin oleh pemimpin terkesan acuh dan kurang peduli terhadap karyawan, seperti sering mengambil keputusan sepihak tanpa melakukan diskusi atau meminta opini dari karyawan, pemimpin berkuasa sepenuhnya terhadap program-program yang akan dibuat dan bawahan wajib mengikuti perintah pemimpin, karyawan tidak dilibatkan dalam penentuan kegiatan dan keputusan akibatnya bawahan menjadi tertekan terhadap kebijakan yang dibuat, rutinitas kerja menjadi membosankan dan bawahan tidak dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Hal ini tentu saja akan berdampak pada komunikasi dari karyawan dan pemimpin. Hal ini sejalan dengan penelitian

terdahulu Soulthan S. Batubara (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kurangnya komunikasi antara sesama rekan kerja dan atasan di PT. Arya Prima Cabang Palembang dalam melaksanakan pekerjaan. Hal yang sering terjadi adalah kesalahpahaman tugas antar karyawan yang menyebabkan kesalahan dan mengakibatkan ketepatan waktu pekerjaan yang diharapkan menjadi tidak sesuai sehingga perusahaan mengalami kerugian dan kinerja karyawan menurun. Kurangnya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawannya sehingga kurang optimalnya kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Suatu perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan segala aktivitas perusahaan yang harus didukung oleh komunikasi yang baik, karena hal tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Didi Wandu dan Suhroji Adha (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Masalah lingkungan kerja yang terdapat dalam PT. Arya Prima Cabang Palembang seperti pencahayaan yang dirasa kurang pada saat menginput data dan lantai yang belum di semen sehingga ruangan terasa sangat berdebu, dan sirkulasi udara yang sangat tidak baik dan bau yang di timbulkan dari debu yang berterbangan serta dekorasi cara mengatur tata ruang letak penempatan barang yang tidak beraturan sehingga mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Ini mengakibatkan kualitas kerja dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas mengalami penurunan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Akbar, Heri

Irawan, Ansar dan Siti Sumayah Dahlan (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang?
- 4) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang

- 2) Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang
- 3) Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang
- 4) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan:

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peneliti lain dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen

sumber daya manusia yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru, Riau: ZANAFANA PUBLISHING.
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial, Vol 13 No 1*, 20-25.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arilaha, M. A., Kamis, R. A., & Pratiwi, T. E. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen Strategi, Vol 5 No 2*, 1-11.
- Astriono, A., & Widiowati, M. (2022, April). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Multi Instrumentasi Mandiri). *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol 1 No 1*, 76-83.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022, Januari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 5 No 1*, 401-410.
- Batubara, S. S. (2020, April). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI), VVol 3 No 1*, 40-58.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021, Februari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 1 No 9*, 1897-1905.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020, Agustus). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial, Vol 1 No 2*, 63-73.
- Fathussyadah, E., & Ardiansyah, A. (2020, April). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak, Vol 4 No 2*, 1-15.

- Fauzi, A. (2022, Juli). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literatur Review MSDM). *JEMSI-Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Infromasi, Vol 3 No 6*, 588-598.
- Iek, M. (2022, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 11 No 3*, 870 - 879.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019, November). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM), Vol 15 No 2*, 38-49.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020, Juni). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *WBAJ, Vol 2 No 1*.
- Munawarah, M., & Nikhrawi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin
- Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telokm Regional III Jawa Barat. *e-Proceeding of Management, Vol 6 No 2*, 5082-5092.
- Nazmi, H. (2022, Juni). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RashidHusein Bank Sekuritas Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol 3 No 3*, 1011-1021.
- Rande, D. (2016, Februari). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis, Vol.4, No.2*, 101-109.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN, Vol 10 No 1*, 18-32.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V., (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Malang: UIN Maliki Press
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019, Juli). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol 2 No 2*, 18-30.



Widyasari, T., & Marhamah. (2021, Juni). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021. *CENDEKIA (JURNAL PENDIDIKAN DAN PENGAJARA, Vol 6 No 2, 24-32.*