

**DAMPAK KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI
SAWIT PERMAI DESA TANJUNG MIRING
KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI



**Vera Kharisma
2022110024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**DAMPAK KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI
SAWIT PERMAI DESA TANJUNG MIRING
KABUPATEN OGAN ILIR**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (SE) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Prabumulih



**Vera Kharisma
2022110024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

DAMPAK KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SAWIT PERMAI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih**

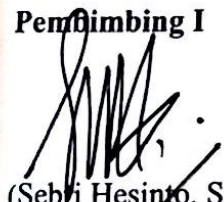
Oleh :

Vera Kharisma

2022110024

Prabumulih 12 Juni.2026

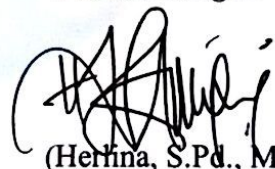
Pembimbing I



(Sebli Hesinto, S.E., M.Si.)

NUPTK. 2235765666130263

Pembimbing II



(Herlina, S.Pd., M.Pd.)

NUPTK. 0226058101

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul “Dampak Komunikasi Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fkultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 12 Juni 2026.

Prabumulih, 12 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

NUPTK. 2235765666130263



Anggota:

1. Herlina, S.Pd., M.Pd.
NUPTK. 1858759660300092

2. Yudi Tusri, S.E., M.Si.
NUPTK. 2146750651130173



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NURTK.8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Vera Kharisma

NIM : 2022110024

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 12 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Vera Kharisma

NIM. 2022110024

ABSTRAK

DAMPAK KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SAWIT PERMAI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR

Vera Kharisma, 2022110024, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai thitung sebesar $4,264 > t_{\text{tabel}} 2,011$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai thitung sebesar $2,154 > t_{\text{tabel}} 2,011$ dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Secara simultan, komunikasi dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $24,270 > F_{\text{tabel}} 4,050$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,487 atau 48,7% menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 48,7%, sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE IMPACT OF COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BUMI SAWIT PERMAI, TANJUNG MIRING VILLAGE, OGAN ILIR REGENCY

Vera Kharisma, 2022110024, 2026

This study aims to determine the impact of communication and work environment on employee performance at PT. Bumi Sawit Permai, Tanjung Miring Village, Ogan Ilir Regency. The independent variables in this study are communication (X1) and work environment (X2), while the dependent variable is employee performance (Y). This research used a quantitative method with a descriptive approach. The population consisted of 50 employees, and all members were used as samples through saturated sampling technique. Data collection techniques were observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis used validity test, reliability test, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS. The results showed that communication had a positive and significant impact on employee performance partially with a t-value of $4.264 > t\text{-table } 2.011$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The work environment also had a positive and significant impact on employee performance partially with a t-value of $2.154 > t\text{-table } 2.011$ and a significance value of $0.036 < 0.05$. Simultaneously, communication and work environment had a positive and significant impact on employee performance with an F-value of $24.270 > F\text{-table } 4.050$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R Square) was 0.487 or 48.7%, indicating that communication and work environment variables explain 48.7% of employee performance, while the remaining 51.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Communication, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Dampak Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Permai”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih,
5. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Mam Herlina, S.Pd., M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu peneliti untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
7. Bapak/Ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Kepada PT. Bumi Sawit Permai, Pimpinan Bapak Ricky Julian Saputra selaku Asisten Divisi 4 BSWE dan seluruh staf PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir yang telah memberikan izin dan membantu untuk melakukan penelitian.
9. Kepada kedua orang tua ku Bapak Saipul Abidin dan Ibu Rusna yang senantiasa mendoakan dan membantu dalam segala hal, baik moril maupun material sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian dan Pendidikan sarjana.

10. Kepada kakak saya Rian Hidayat, Didit Rahman, dan Sanjaya beserta kakak ipar saya Sari Ria Anggraini dan Febby Yana yang selalu memberikan arahan, motivasi dan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian dan Pendidikan sarjana.
11. Kepada keponakan-keponakan tercinta Anggara Pratama dan Deeren Pramasta, terimakasih atas kelucuan-kelucuan kalian yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis senang, sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai
12. Seluruh sahabat terbaik, Windi Yulinda, Weni Liyana, Sindy, Novita Fitriani, Shinta Munawaroh, Sumira, Tia Aprilia. Terima kasih telah mendukung, memberikan doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh sahabat dan teman-teman seperjuangan saya di kelas manajemen angkatan 2022.
14. Kepada Abang. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini baik tenaga, waktu maupun materi. Terimakasih sudah meluangkan waktu serta mendukung penulis.
15. Terakhir. Terimakasih untuk diri saya sendiri yang telah bekerja keras berjuang sekeras ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar kendala dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun dalam proses penyusunan skripsi ini, dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut di banggakan untuk diri sendiri.

Atas semua bantuan dan bimbingan penulis hanya mengucapkan terimakasih. Semoga kebaikan, dan dorongan serta pengorbanan yang telah di berikan dapat memperoleh berkat dan balasan oleh Allah SWT, Aamiin.

Prabumulih, Januari 2026

Vera Kharisma
NIM. 2022110024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DALAM	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II	5
TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Komunikasi	5
2.1.1.1 Tujuan Komunikasi.....	6
2.1.1.2 Manfaat Komunikasi.....	7
2.1.1.3 Jenis Komunikasi	8
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	9
2.1.1.5 Indikator Komunikasi	9

2.1.1.6 Dimensi Komunikasi.....	10
2.1.2 Lingkungan kerja	10
2.1.2.1 Tujuan Lingkungan Kerja	12
2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja	12
2.1.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2.3.1 Lingkungan Kerja Fisik	13
2.1.2.3.2 Lingkungan Kerja Nonfisik	14
2.1.2.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	15
2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.6 Dimensi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3 Kinerja Karyawan	16
2.1.3.1 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.1.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.1.3.3 Jenis–Jenis Kinerja Karyawan	20
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.6 Dimensi Kinerja Karyawan.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN	25
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.1.2 Waktu Penelitian.....	25
3.1.3 Objek Penelitian.....	25
3.2 Metode dan Desain Penelitian.....	25
3.2.1 Metode Penelitian	25
3.2.2 Desain Penelitian	26

3.2.3 Pendekatan Penelitian	26
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel.....	27
3.4 Definisi Variabel Penelitian	28
3.4.1 Variabel Penelitian.....	28
3.4.1.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)	28
3.4.1.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	29
3.4.2 Oprasional Variabel Penelitian	29
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	30
3.5.1 Jenis Data.....	30
3.5.2 Sumber Data.....	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data	32
3.7 Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1 Uji Validitas.....	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	35
3.8 Teknik Analisis Data.....	35
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.1.1 Uji Normalitas.....	36
3.8.1.2 Uji Multikoleniaritas.....	37
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas	37
3.8.2 Analisis Linear Beganda.....	38
3.9 Uji Hipotesis.....	38
3.9.1 Uji Parsial (t).....	39
3.9.2 Uji F (Simultan)	39
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	39
BAB IV	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bumi Sawit Permai	41

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	42
4.1.3 Struktur Organisasi	42
4.1.4 Pembagian Tugas.....	43
4.2 Keadaan pegawai PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring	44
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
4.3 Analisis Tanggapan Responden	46
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi	46
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	48
4.3.3 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	49
4.4 Uji Instrumen Penelitian	50
4.4.1 Uji Validitas	50
4.4.2 Uji Reliabilitas	52
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.5.1 Uji Normalitas.....	54
4.5.2 Uji Multikolinearitas	55
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.7 Uji Hipotesis	58
4.7.1 Uji t (Parsial).....	58
4.7.2 Uji F (Simultan)	60
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.8 Pembahasan.....	61
4.8.1 Dampak Komunikasi terhadap Kinerja.....	62
4.8.2 Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	62
4.8.3 Dampak Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	62
BAB V	64
PENUTUP.....	64
5.1 Kesimpulan	64

5.2 Saran	64
DAFTAR FUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	68



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2 Skala Likert	34
Tabel 3.4 Kreteria Interpretasi Skor	36
Tabel 3.5 koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Bekerja	47
Tabel 4.5 Tanggapan Variabel Komunikasi	48
Tabel 4.6 Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.7 Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gaambar 2.2 Kerangka Pemikira	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Grafik Normalitas.....	58
Gambar 4.3 Scatterplot Heteroskedastisitas.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	68
Lampiran 2 Wawancara	69
Lampiran 3 Kuesioner.....	72
Lampiran 4 Tabulasi Tanggapan Responden	73
Lampiran 5 Kartu Bimbingan Skripsi	75
Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara & Observasi	79
Lampiran 7 Karyawan PT. Bumi Sawit Permai	88
Lampiran 8 Hasil Uji SPSS	89



DAFTAR SINGKATAN

SDM	:	Sumber Daya Manusia
BSP	:	Bumi Sawit Permai
HGU	:	Hak Guna Usaha
SOP	:	<i>Standard Operating Procedure</i> (prosedur operasional standar)
SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences
K3	:	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
PT	:	Perseroan Terbatas



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi. Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, organisasi dituntut tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga mampu mengelola SDM secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan SDM yang baik memungkinkan organisasi mengoptimalkan potensi individu melalui pengembangan keahlian, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara berkelanjutan (Ramdan et al., 2025).

Dalam pengelolaan SDM, komunikasi organisasi memegang peranan penting. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi, instruksi kerja, serta koordinasi antarpegawai berjalan dengan jelas dan tepat. Organisasi sebagai suatu sistem sosial yang rasional sangat bergantung pada kemampuan komunikasi untuk menyatukan persepsi dan menjaga kelancaran aktivitas kerja. Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi, ide, gagasan, serta pemahaman antarindividu atau kelompok melalui simbol dan tindakan tertentu guna menciptakan kesamaan makna dalam mencapai tujuan bersama (Alsyana & Rini, 2025).

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dengan penggunaan tenaga dan waktu yang lebih efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat proses kerja dan menurunkan kenyamanan serta kepuasan kerja karyawan (Ramdan et al., 2025).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok berdasarkan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi dalam periode tertentu. Penilaian kinerja didasarkan pada aspek produktivitas, kualitas

hasil kerja, kedisiplinan, kemampuan kerja sama, serta pencapaian tujuan individu maupun tim. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi karena mencerminkan tingkat pencapaian tujuan strategis perusahaan (Sunarto & Anjani, 2022).

PT. Bumi Sawit Permai (BSP) merupakan perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang beroperasi di Desa Tanjung Miring, Kabupaten Ogan Ilir. Perusahaan ini memiliki kapasitas olah pabrik sekitar 30 ton per jam dengan volume produksi tahunan yang cukup besar, sehingga berperan penting dalam perekonomian daerah, khususnya dalam penyerapan tenaga kerja dan distribusi hasil kelapa sawit di wilayah Sumatera Selatan. Dengan skala operasional tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan karyawan lapangan di area pembibitan PT. BSP, komunikasi kerja secara umum berjalan cukup baik. Informasi mengenai tugas harian seperti penyiraman, pemupukan, dan penyiangan disampaikan melalui arahan langsung dari mandor serta didukung oleh papan informasi. Komunikasi antar karyawan juga terjalin dengan baik melalui koordinasi saat bekerja. Namun demikian, masih terdapat kendala berupa keterlambatan informasi dari kantor pusat, sehingga karyawan kurang cepat memahami perubahan kebijakan perusahaan.

Dari sisi lingkungan kerja, area pembibitan dinilai cukup nyaman karena berada di ruang terbuka dengan sirkulasi udara dan pencahayaan alami yang baik. Meskipun demikian, karyawan menghadapi tantangan berupa suhu panas pada siang hari serta kondisi pencahayaan yang kurang optimal di beberapa area tertentu. Selain itu, aspek keamanan di wilayah kerja yang berbatasan langsung dengan lahan luar kebun masih menjadi perhatian karena dapat mempengaruhi rasa aman dan konsentrasi karyawan saat bekerja.

Kinerja karyawan pembibitan PT. BSP secara umum tergolong baik, tercermin dari kepatuhan terhadap prosedur kerja, pencapaian target, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi karena menyadari bahwa kualitas bibit sangat menentukan hasil produksi kelapa sawit di masa mendatang. Namun, kinerja tersebut tetap dapat

dipengaruhi oleh kondisi komunikasi dan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal.

Selain kondisi internal, PT. BSP juga menghadapi dinamika eksternal, seperti adanya keluhan karyawan terkait pemutusan hubungan kerja serta ketidakjelasan informasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan pada tahun 2025. Selain itu, persoalan perpanjangan Hak Guna Usaha (HGU) menimbulkan ketegangan dengan masyarakat sekitar. Situasi ini berpotensi mempengaruhi stabilitas lingkungan kerja dan rasa aman karyawan, khususnya bagi pekerja lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bumi Sawit Permai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis **“Dampak Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir”**.

1.2 Rumusan Masalah.

1. Bagaimana dampak komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring, Kabupaten Ogan Ilir?
2. Bagaimana dampak lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring, Kabupaten Ogan Ilir?
3. Bagaimana dampak komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring, Kabupaten Ogan Ilir?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini terbatas pada PT. Bumi Sawit Permai yang berlokasi di Desa Tanjung Miring, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan. Hal ini memungkinkan fokus pada konteks spesifik industri perkebunan kelapa sawit dideviasi 4 bagian lapangan pembibitan, namun hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan sawit lain di lokasi berbeda.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dampak komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring, Kabupaten Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui dampak lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring, Kabupaten Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui dampak komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring, Kabupaten Ogan Ilir.

1.5 Manfaat Penelitian.

1. Bagi Akademik

Sebagai tambahan referensi dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan manajemen dalam memperbaiki sistem komunikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Membantu perusahaan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui perbaikan faktor internal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komunikasi

Menurut Sunarto & Anjani (2025) komunikasi juga penting perannya dalam organisasi. Komunikasi menjadi faktor yang paling penting dalam melakukan pekerjaan, bagaimana sebuah hubungan dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya komunikasi di dalamnya. Komunikasi akan menjadi efektif apabila pengiriman pesan dan penerima pesan dapat mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama dan sesuai dengan apa yang dimaksud dan yang diinformasikan. Komunikasi yang baik dan terbuka antar pegawai, serta informasi yang dibutuhkan dalam tugas tersampaikan dengan baik, menciptakan efisiensi dan kecepatan dalam mencapai tujuan organisasi. Sulit bagi organisasi untuk berhasil tanpa komunikasi yang baik. Organisasi sebagai kelompok sosial yang rasional dan efisien bergantung pada kemampuan komunikasi untuk berkembang dan mencapai tujuan (Ramdan *et al.*, 2025).

Dalam kehidupan sosial, komunikasi memainkan peran penting karena menjadi sarana untuk menyampaikan ide dan pemikiran kepada individu lain. Dalam konteks organisasi, khususnya di lingkungan perusahaan, komunikasi menjadi menyampaikan arah, visi, serta misi organisasi kepada seluruh anggota atau karyawan. Proses komunikasi ini mempengaruhi bagaimana setiap karyawan menjalankan tugasnya berdasarkan instruksi yang diberikan untuk mencapai sasaran organisasi (Shaleha *et. al.*, 2025).

Di sektor perkebunan, seperti PT. Bumi Sawit Permai, komunikasi menjadi pondasi utama yang mengatur aktivitas harian pekerja lapangan. Instruksi mengenai penyiraman, penyiangan, pemupukan, pengecekan bibit, serta pelaporan hasil kerja sangat bergantung pada komunikasi efektif antara mandor dan karyawan. Ketidaktepatan pesan dapat menimbulkan kesalahan operasional, penurunan kualitas bibit, hingga gangguan produksi jangka panjang. Dari seluruh definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian

pesan yang bertujuan menciptakan pemahaman bersama sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Komunikasi menjadi elemen vital dalam meningkatkan koordinasi, memperlancar alur kerja, dan mendorong pencapaian kinerja karyawan.

2.1.1.1 Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi dalam organisasi menurut Darman et al. (2022) pada dasarnya adalah menciptakan aliran informasi yang efektif sehingga seluruh anggota organisasi dapat melaksanakan tugas secara optimal. Komunikasi berfungsi sebagai sarana penyampaian pesan, penguatan hubungan, dan pengendalian pekerjaan.

Secara lebih mendalam, tujuan komunikasi meliputi:

1. Menyampaikan Informasi

Kerja komunikasi digunakan untuk memastikan karyawan memahami setiap detail pekerjaan, mulai dari apa yang harus dilakukan, standar operasional prosedur, hingga waktu penyelesaian. Informasi yang terstruktur membantu perusahaan mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan ketepatan pelaksanaan tugas.

2. Meningkatkan Koordinasi

Komunikasi memungkinkan adanya penyelarasan antarbagian. Dengan koordinasi yang baik, perusahaan dapat menghindari tumpang tindih kewajiban dan memastikan setiap unit bergerak menuju target yang sama. Koordinasi juga membantu mengurangi keterlambatan kerja.

3. Menjalin Hubungan Kerja yang Positif Melalui komunikasi

Hubungan interpersonal antarpegawai dapat terbentuk dan diperkuat. Hubungan yang baik meningkatkan kepercayaan, kenyamanan bekerja, serta meningkatkan efektivitas kolaborasi dalam tim.

4. Mengurangi Miskomunikasi

Komunikasi yang jelas, lengkap, dan tidak ambigu mengurangi risiko salah penafsiran instruksi. Hal ini sangat penting terutama pada pekerjaan kritis yang membutuhkan ketelitian dan ketepatan tinggi.

5. Mendukung Pengawasan dan Evaluasi

Atasan dapat memantau perkembangan tugas melalui laporan, diskusi, atau rapat koordinasi. Komunikasi berperan dalam mengontrol kualitas kerja, memberikan perbaikan, dan memastikan pekerjaan berjalan sesuai sasaran.

2.1.1.2 Manfaat Komunikasi

Menurut Kaloko (2021), komunikasi yang efektif memberikan berbagai manfaat strategis bagi organisasi. Tidak hanya memperlancar pekerjaan, komunikasi juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Manfaat komunikasi, jika dijelaskan lebih mendalam, adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kelancaran Kerja

Komunikasi yang baik mencegah hambatan informasi yang dapat mengganggu proses operasional. Dengan informasi yang tersampaikan secara tepat, proses kerja menjadi lebih cepat, teratur, dan efisien.

2. Meningkatkan Motivasi Karyawan

Ketika karyawan menerima informasi dengan jelas dan merasa dilibatkan dalam diskusi, mereka cenderung merasa dihargai. Hal ini dapat meningkatkan komitmen, rasa memiliki, dan motivasi kerja.

3. Mengurangi Konflik

Sebagian besar konflik dalam organisasi disebabkan oleh kesalahpahaman. Komunikasi terbuka memungkinkan klarifikasi lebih cepat sehingga perbedaan pendapat dapat diselesaikan sebelum berkembang menjadi masalah.

4. Memperkuat Kerja Sama Tim

Arus informasi yang lancar membantu anggota tim dapat bekerja secara sinergis. Setiap anggota memahami peran masing-masing sehingga kerja sama dapat terjalin dengan baik.

5. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan yang mengetahui tugas dan tanggung jawab secara jelas akan bekerja lebih fokus dan efisien. Sehingga, produktivitas organisasi secara keseluruhan turut meningkat.

2.1.1.3 Jenis Komunikasi

Sunyoto (2021) menjelaskan bahwa organisasi memiliki berbagai bentuk komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan informasi sesuai tujuan dan situasi. Jenis-jenis komunikasi tersebut antara lain:

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi antara atasan dan bawahan dalam bentuk instruksi, laporan, atau evaluasi. Komunikasi ini penting untuk penyampaian kebijakan, pemberian arahan, dan pelaporan perkembangan tugas.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi antarpegawai dalam level jabatan yang setara. Biasanya digunakan untuk membahas pekerjaan harian, berbagi informasi, menyelesaikan masalah, dan meningkatkan koordinasi antar bagian.

3. Komunikasi Formal

Komunikasi yang berlangsung melalui jalur resmi, seperti rapat, memo, surat dinas, email kantor, SOP, dan laporan. Komunikasi ini bersifat terstruktur dan menjadi pedoman resmi perusahaan.

4. Komunikasi Informal

Bentuk komunikasi nonresmi seperti percakapan santai di luar rapat formal. Meskipun tidak resmi, komunikasi ini membantu mempercepat penyebaran informasi dan mempererat hubungan antarpegawai.

5. Komunikasi Verbal

Komunikasi yang menggunakan kata-kata baik lisan maupun tulisan. Biasanya digunakan untuk instruksi yang memerlukan kejelasan dan detail yang tidak boleh salah.

6. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi melalui ekspresi wajah, gerakan tubuh, kontak mata, dan intonasi suara. Komunikasi nonverbal sering memperkuat makna pesan verbal dan membantu memahami keadaan emosional pengirim.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Wibowo (2022), efektivitas komunikasi ditentukan oleh berbagai faktor yang dapat mendukung atau menghambat penyampaian pesan. Faktor-faktor tersebut dijelaskan secara lebih komprehensif sebagai berikut:

1. Kemampuan Berbahasa

Keterampilan dalam memilih kata, struktur kalimat, dan penggunaan bahasa yang sesuai sangat mempengaruhi kejelasan pesan. Semakin baik kemampuan bahasa seseorang, semakin mudah pesan dipahami.

2. Persepsi Individu

Setiap individu memiliki sudut pandang berbeda dalam menerima informasi. Perbedaan persepsi dapat menyebabkan pesan ditafsirkan secara keliru.

3. Pemilihan Media Komunikasi

Media yang kurang tepat dapat membuat pesan tidak tersampaikan dengan efektif. Misalnya, informasi penting yang disampaikan melalui chat singkat sering menimbulkan salah tafsir.

4. Hubungan Interpersonal

Hubungan yang baik antara pengirim dan penerima pesan membuat proses komunikasi berlangsung lebih terbuka dan saling percaya. Hubungan yang buruk justru dapat menimbulkan distorsi pesan.

5. Lingkungan Fisik

Kondisi tempat komunikasi berlangsung, seperti kebisingan, suhu tidak nyaman, atau ruang yang sempit, dapat mengganggu fokus penerima dan menghambat penyampaian pesan.

6. Kondisi Emosional

Emosi pengirim maupun penerima, seperti marah, stres, atau terlalu bersemangat, dapat mempengaruhi cara pesan disampaikan dan ditafsirkan.

2.1.1.5 Indikator Komunikasi

Ramdan *et al.*, (2025) menyebutkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana komunikasi di dalam organisasi berjalan secara efektif. Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemudahan Memperoleh Komunikasi
2. Intensitas Komunikasi
3. Efektivitas Komunikasi
4. Tingkat Pemahaman Pesan
5. Perubahan Sikap

2.1.1.6 Dimensi Komunikasi

1. Kemudahan memperoleh komunikasi menunjukkan sejauh mana karyawan dapat dengan mudah menerima informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, baik dari atasan maupun sesama rekan kerja. Informasi yang mudah diperoleh akan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas.
2. Intensitas komunikasi berkaitan dengan seberapa sering dan berkelanjutan proses komunikasi terjadi antara atasan dan karyawan maupun antar karyawan dalam lingkungan kerja. Intensitas komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi dan mengurangi kesalahpahaman.
3. Efektivitas komunikasi menunjukkan tingkat keberhasilan pesan yang disampaikan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Komunikasi dikatakan efektif apabila pesan dapat diterima dengan jelas dan dapat dilaksanakan sesuai dengan arahan.
4. Tingkat pemahaman pesan menggambarkan sejauh mana karyawan dapat memahami isi pesan atau instruksi kerja yang disampaikan. Pemahaman yang baik akan mempengaruhi ketepatan dan kualitas pelaksanaan tugas.
5. Perubahan sikap menunjukkan dampak komunikasi terhadap perilaku, cara kerja, dan sikap karyawan setelah menerima informasi atau arahan. Komunikasi yang baik diharapkan mampu mendorong sikap kerja yang lebih positif.

2.1.2 Lingkungan kerja

Menurut Paeno *et.al* (2023) dalam dunia kerja, lingkungan merupakan titik utama yang harus diperhatikan perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja

fisik dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja kerja. Dalam mencapai kenyamanan prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik atau tata ruang yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antar orang-orang yang ada didalam lingkungan tersebut. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi inilah yang selanjutnya merupakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Norita & Lawrence dalam Siregar *et.al* (2021:3), komunikasi ialah pembicaraan dengan mengirimkan dan menerima pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dalam mencapai kesamaan pemahaman dengan menggunakan cara berkomunikasi yang biasa melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal. Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi aktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat menciptakan rasa nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif (Sedarmayanti, 2021).

Dalam konteks PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring, khususnya pada sektor pembibitan, lingkungan kerja fisik mencakup kondisi area penyiraman, tempat pemupukan, ruang pembibitan, kelengkapan alat kerja (sprayer, sekop, drum air), serta kondisi cuaca lapangan yang langsung berkaitan dengan aktivitas karyawan. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik berupa hubungan antar karyawan lapangan, arahan dari mandor, serta koordinasi dalam pelaksanaan tugas harian. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat proses penyiraman, penyiangan, dan pemupukan dapat dilakukan lebih cepat, aman, dan nyaman.

2.1.2.1 Tujuan Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung keberlangsungan aktivitas organisasi. Menurut Tarwaka (2020), tujuan utama lingkungan kerja meliputi:

1. **Menciptakan Kenyamanan dalam Bekerja**
Lingkungan kerja dirancang untuk memberikan rasa nyaman sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dengan fokus tanpa terganggu oleh faktor fisik maupun nonfisik di sekitarnya.
2. **Meminimalkan Risiko Kecelakaan Kerja**
Lingkungan kerja yang tertata, aman, dan sesuai standar keselamatan membantu mencegah terjadinya kecelakaan, cedera, ataupun potensi bahaya lainnya.
3. **Mendukung Kelancaran Proses Operasional**
Penataan ruang yang efektif dan fasilitas kerja yang memadai memperlancar alur kerja sehingga proses operasional dapat berlangsung lebih cepat dan efisien.
4. **Mengurangi Tekanan Psikologis dan Kelelahan**
Lingkungan kerja yang bersih, tenang, dan sehat dapat menurunkan tingkat stres serta mengurangi beban fisik maupun mental pada karyawan.
5. **Meningkatkan Produktivitas Kerja**
Dengan kondisi kerja yang mendukung, karyawan mampu bekerja lebih optimal sehingga target organisasi dapat dicapai secara maksimal.

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

1. **Meningkatkan Konsentrasi**
Kondisi kerja yang teratur dan minim gangguan membantu karyawan berfokus pada tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat.
2. **Meningkatkan Kepuasan Kerja**
Karyawan merasa dihargai ketika lingkungan kerja mendukung kebutuhan fisik dan psikologisnya, sehingga semangat dan kepuasan kerja meningkat.

3. Menurunkan Tingkat Absensi

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mampu menjaga kesehatan sehingga karyawan lebih jarang mangkir atau izin sakit.

4. Memperkuat Hubungan Antar Karyawan

Lingkungan kerja yang positif mendorong interaksi dan kerja sama yang baik, sehingga tercipta hubungan harmonis di dalam tim.

5. Meningkatkan Efektivitas Kerja

Ketersediaan fasilitas dan alat kerja yang memadai membuat proses kerja menjadi lebih cepat, terukur, dan efisien.

2.1.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja dapat dilihat dari dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Setiap indikator berfungsi sebagai ukuran untuk menilai sejauh mana kondisi lingkungan mendukung kenyamanan serta kinerja karyawan.

2.1.2.3.1 Lingkungan kerja Fisik

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai membantu karyawan melihat objek kerja dengan jelas dan mengurangi risiko kesalahan. Cahaya yang cukup juga mencegah kelelahan mata, sakit kepala, dan menurunkan tingkat stres fisik. Baik pencahayaan alami maupun buatan harus diatur agar sesuai dengan kebutuhan jenis pekerjaan.

1. Suhu dan Ventilasi

Suhu ruangan yang optimal berkontribusi pada kenyamanan dan daya tahan tubuh karyawan selama bekerja. Ventilasi yang baik mendukung sirkulasi udara sehingga kualitas udara tetap bersih dan segar. Kondisi suhu yang terlalu panas, lembap, atau terlalu dingin dapat mengurangi konsentrasi, menurunkan produktivitas, bahkan memicu kelelahan.

2. Kebisingan

Tingkat kebisingan yang terkendali penting untuk menjaga fokus dan kenyamanan kerja. Kebisingan yang berlebihan dapat meningkatkan

kelelahan mental, mengganggu komunikasi, dan mengurangi kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, pengendalian sumber kebisingan perlu diperhatikan agar suasana kerja tetap kondusif.

3. Kebersihan Area Kerja

Kebersihan tempat kerja mencerminkan kenyamanan dan kesehatan lingkungan. Area yang bersih mengurangi risiko penularan penyakit, mencegah kecelakaan akibat area licin atau berantakan, serta meningkatkan rasa betah karyawan ketika bekerja. Kebersihan juga menciptakan citra positif terhadap organisasi.

4. Tata Ruang dan Peralatan Kerja

Penataan ruang yang efektif memungkinkan pergerakan yang mudah dan mempercepat alur kerja. Peralatan yang tersusun rapi dan mudah dijangkau membantu karyawan bekerja lebih efisien. Tata ruang yang buruk dapat menimbulkan risiko kecelakaan, memperlambat pekerjaan, dan menambah beban fisik pada karyawan.

5. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan aspek penting dalam lingkungan fisik yang mencakup perlindungan dari potensi bahaya, penerapan K3, serta tersedianya alat keselamatan. Keamanan yang baik memberikan rasa tenang dan membuat karyawan dapat bekerja tanpa rasa khawatir terhadap ancaman kecelakaan.

2.1.2.3.2 Lingkungan Kerja Nonfisik

1. Hubungan Kerja

Hubungan antar karyawan yang harmonis mendukung suasana kerja yang positif dan kondusif. Interaksi yang baik mengurangi konflik, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan efektivitas komunikasi. Hubungan kerja yang sehat juga menciptakan rasa saling mendukung dalam menjalankan tugas.

2. Dukungan Atasan

Peran atasan sangat penting dalam menciptakan lingkungan nonfisik yang baik. Atasan yang memberikan arahan jelas, bersikap terbuka, dan mampu

menyelesaikan masalah dengan bijaksana dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dukungan seperti penghargaan, bimbingan, dan feedback konstruktif membuat karyawan merasa dihargai.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi mencerminkan suasana umum yang dirasakan karyawan ketika bekerja, seperti keadilan, keterbukaan komunikasi, rasa aman, serta budaya kerja yang diterapkan. Iklim yang positif mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, merasa nyaman, dan termotivasi mencapai target.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Putri & Azhari (2024) menyebutkan beberapa faktor utama yang menentukan kualitas lingkungan kerja, yakni:

1. Fasilitas dan Peralatan Kerja

Ketersediaan fasilitas yang layak seperti meja, kursi, alat produksi, hingga alat keselamatan sangat penting untuk mendukung kelancaran kerja dan mengurangi kelelahan karyawan.

2. Kondisi Fisik Ruang Kerja

Aspek seperti pencahayaan, ventilasi udara, suhu, kebersihan, tingkat kebisingan, dan tata letak peralatan sangat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan.

3. Hubungan Sosial Antar Karyawan

Interaksi sosial seperti kerja sama, komunikasi, dan kekompakan tim berperan besar dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif.

4. Kepemimpinan

Pemimpin yang suportif, adil, dan komunikatif mempengaruhi moral kerja dan motivasi bawahan sehingga membantu terciptanya suasana kerja positif.

5. Keamanan dan Keselamatan Kerja

Lingkungan yang aman dengan penerapan standar K3 dapat menghindarkan karyawan dari cedera, kecelakaan kerja, dan risiko bahaya lainnya.

6. Beban Kerja

Beban kerja yang proporsional membantu menjaga stamina dan menghindarkan karyawan dari stres berlebih, sedangkan beban yang tidak seimbang akan menurunkan efektivitas kerja.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Paeno *et.al* (2023) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Pencahayaan
2. Suhu dan ventilasi
3. Kebisingan
4. Kebersihan area kerja
5. Tata ruang dan peralatan
6. Keamanan kerja

2.1.2.6 Dimensi Lingkungan Kerja

1. Menentukan kemudahan penglihatan, ketelitian pekerjaan, dan mencegah risiko kelelahan mata.
2. Menjaga kenyamanan tubuh, kesegaran udara, dan mengurangi kelelahan fisik.
3. Mengukur tingkat suara yang berpotensi mengganggu konsentrasi dan meningkatkan stres.
4. Menjadi indikator kesehatan, keselamatan, serta kenyamanan karyawan.
5. Menunjukkan efisiensi penataan alat dan ruang kerja untuk mempercepat proses kerja.
6. Menggambarkan tingkat perlindungan dari bahaya potensial dan penerapan standar K3.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Alsyana & Rini, (2025) kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan

tersebut dan meminimalkan kerugian. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Serta kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk sebuah karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Secara umum kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang berhasil diraih oleh seseorang atau lebih (sekelompok) pada organisasi yang tentunya melalui tugas, tanggung jawab serta wewenang demi menggapai tujuan organisasi dengan legal, tidak menentang atau melanggar hukum yang setakar dengan moral dan etika.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya lingkungan kerja dan komunikasi, kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerjasama antara pihak manajemen dengan para pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi, tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakannya tidak ber kualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Pada dasarnya kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan setiap organisasi. Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, masalah yang sangat berkaitan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang telah diharapkan. Contohnya meningkatkan kualitas kerja agar karyawan bisa lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya, meningkatkan kuantitas kerja dengan cara menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan. Karyawan yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar dan yang terakhir karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya agar tugas yang diberikan oleh perusahaan bisa diselesaikan dengan baik (Paeno *et.al*, 2023).

Dalam konteks PT Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring pada sektor pembibitan, kinerja karyawan tercermin dari ketepatan dalam melakukan penyiraman bibit, ketelitian dalam pemilihan bibit layak pindah tanam, ketepatan waktu pemupukan, keberhasilan mengurangi tingkat bibit yang mati, serta kemampuan menyelesaikan target harian yang diberikan mandor. Kinerja yang baik terlihat dari bibit yang tumbuh sehat, jumlah bibit mati rendah, dan pekerjaan harian yang diselesaikan sesuai standar operasional pembibitan perusahaan.

2.1.3.1 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021), penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan strategis, yaitu:

1. Menilai Tingkat Pencapaian Kerja Secara Objektif

Tujuan utama penilaian kinerja adalah memastikan sejauh mana target kerja telah tercapai. Melalui proses ini, perusahaan dapat melihat kesesuaian antara standar kerja dengan hasil yang diperoleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

2. Menjadi Acuan Pengambilan Keputusan Manajerial

Penilaian digunakan sebagai dasar dalam menentukan promosi jabatan, rotasi posisi, penempatan kerja, pemberian insentif, perpanjangan kontrak, hingga rekomendasi pelatihan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil keputusan berbasis bukti, bukan subjektivitas.

3. Mengidentifikasi Kelebihan dan Kelemahan Individu

Setiap karyawan memiliki kemampuan dan karakter berbeda. Melalui evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengetahui potensi yang perlu dikembangkan serta kelemahan yang harus diperbaiki melalui pelatihan atau pembinaan.

4. Meningkatkan Efektivitas dan Perbaikan Berkelanjutan

Penilaian kinerja mendorong karyawan memperbaiki cara kerja, meningkatkan manajemen waktu, dan bekerja lebih cermat. Umpan balik dari atasan juga menciptakan siklus perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).

5. Mendukung Perencanaan Pengembangan SDM

Hasil penilaian memberikan gambaran mengenai kebutuhan tenaga kerja ke depan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Perusahaan dapat merancang program peningkatan kompetensi, jenjang karier, dan strategi peningkatan produktivitas.

2.1.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Armstrong (2023) menjelaskan bahwa penilaian kinerja memberikan beragam manfaat, antara lain:

1. Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Penilaian yang rutin dan terukur mendorong karyawan bekerja lebih baik karena mereka mengetahui bahwa hasil kerja akan dinilai secara adil, motivasi meningkat, sehingga produktivitas menjadi naik.

2. Menjadi Dasar Keputusan Sumber Daya Manusia

Segala bentuk keputusan yang menyangkut karyawan seperti promosi, kompensasi, penghargaan, pelatihan, atau mutasi dapat dilakukan secara objektif berdasarkan hasil penilaian, bukan preferensi pribadi atasan.

3. Memperkuat Komunikasi Atasan dan Bawahan

Penilaian kinerja membuka ruang diskusi mengenai hambatan, pencapaian, serta rencana pengembangan. Proses ini menciptakan komunikasi dua arah yang lebih terbuka dan memperkuat hubungan kerja.

4. Meningkatkan Disiplin dan Tanggung Jawab

Karyawan lebih berhati-hati karena mengetahui bahwa setiap tindakan akan dinilai. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih disiplin, mematuhi SOP, dan bertanggung jawab atas tugasnya.

5. Mengurangi dan Mencegah Penurunan Kinerja

Penilaian rutin membuat perusahaan dapat mendeteksi lebih awal jika ada penurunan performa. Dengan demikian, tindakan korektif dapat dilakukan sebelum masalah membesar dan berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi.

2.1.3.3 Jenis–Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2022), kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek berikut:

1. Kualitas Kerja

Menilai seberapa baik pekerjaan diselesaikan, termasuk ketepatan, kerapian, keakuratan, kesesuaian dengan SOP, serta minimnya kesalahan. Kualitas kerja menunjukkan kemampuan teknis dan profesionalitas.

2. Kuantitas Kerja

Mencerminkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas juga menggambarkan efektivitas karyawan dalam mengelola waktu dan energi kerja.

3. Ketepatan Waktu

Mengukur kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Karyawan yang tepat waktu cenderung lebih teratur, disiplin, dan mampu mengelola prioritas kerja dengan baik.

4. Kerja Sama

Menggambarkan kemampuan bekerja secara harmonis dengan rekan kerja, memberikan dukungan, berkomunikasi efektif, dan berkontribusi terhadap objektif tim.

5. Disiplin Kerja

Ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap jam kerja, aturan, SOP, etika kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas. Disiplin merupakan dasar keberhasilan operasional perusahaan.

6. Tanggung Jawab

Menunjukkan sejauh mana karyawan bertanggung jawab terhadap tugasnya, mandiri saat bekerja, serta mampu memenuhi kewajiban tanpa harus selalu dipantau.

7. Inisiatif

Karyawan mampu mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan masalah, memberikan saran, atau melakukan perbaikan bahkan tanpa diminta. Inisiatif mencerminkan kreativitas dan motivasi internal.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sunarto & Anjani, (2022) menyebutkan bahwa beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan dan Keterampilan

Karyawan yang memiliki bekal kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan teknis yang memadai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi menjadi faktor utama keberhasilan karyawan dalam bekerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik menentukan semangat kerja. Dorongan dari dalam diri, penghargaan, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen sangat mempengaruhi performa.

3. Lingkungan Kerja

Baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, dan fasilitas, maupun lingkungan nonfisik seperti hubungan sosial dan iklim organisasi sangat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja.

4. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang komunikatif, adil, tegas, dan suportif dapat meningkatkan kepercayaan serta semangat kerja bawahan. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter atau tidak konsisten dapat menurunkan performa.

5. Komunikasi

Komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan maupun antar rekan kerja sangat penting dalam menunjang kelancaran pekerjaan, penyampaian informasi yang jelas dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan koordinasi kerja.

6. Kompensasi dan Penghargaan

Pemberian gaji, bonus, dan reward yang layak meningkatkan loyalitas dan komitmen. Karyawan merasa dihargai sehingga lebih termotivasi untuk bekerja maksimal.

7. Pengalaman Kerja

Semakin tinggi pengalaman, semakin baik karyawan dalam menghadapi masalah, mengambil keputusan, dan menjalankan tugas dengan efisien.

8. Beban Kerja

Beban kerja harus sesuai kemampuan. Beban terlalu berat menimbulkan kelelahan dan stres, sedangkan beban terlalu ringan dapat menurunkan motivasi.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Alsyana & Rini, (2025), indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Tanggung Jawab
5. Inisiatif

2.1.3.6 Dimensi Kinerja Karyawan

1. Meliputi ketelitian, keakuratan, standar hasil, kerapian, serta minimnya kesalahan dalam bekerja. Kualitas yang baik menunjukkan profesionalitas dan kompetensi.
2. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, termasuk kecepatan, efisiensi waktu, serta kemampuan mencapai target harian, mingguan, atau bulanan.
3. Mengukur apakah tugas diselesaikan sesuai jadwal tanpa penundaan. Ketepatan waktu menunjukkan kedisiplinan dan pengelolaan waktu yang baik.
4. Keseriusan dalam melaksanakan tugas, komitmen tinggi, serta dapat dipercaya dalam memegang pekerjaan tanpa harus selalu diawasi.
5. Kemampuan mengambil langkah proaktif dalam mengatasi hambatan, memberikan ide perbaikan, serta bertindak cepat jika terjadi permasalahan tanpa harus menunggu perintah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah referensi-referensi yang relevan dengan informasi yang terkait penelitian yang di lakukan. Penelitian ini mencakup hasil- hasil penelitian yang telah di lakukan sebelumnya, yang dijadikan sebagai bahan acuan. Beberapa contoh penelitian terdahulu yang dapat di jadikan referensi antara lain:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan Penelitian Ini
	Ramdan et al. (2025) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Cilacap Tengah I	Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.	Menggunakan variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja serta pendekatan kuantitatif.	Objek penelitian pada instansi kesehatan (puskesmas), sedangkan penelitian ini pada perusahaan perkebunan kelapa sawit.
	Dewi & Sunarsi (2025) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. EDS Manufacture Indonesia	Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.	Variabel dan metode penelitian sama, yaitu komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.	Lokasi penelitian di perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian ini di sektor perkebunan sawit bagian pembibitan.
3	Lestari & Wibowo (2025) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Utama Trisatya	Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.	Sama-sama meneliti pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu dilakukan di perusahaan jasa, sedangkan penelitian ini di perusahaan perkebunan.
4	Sunarto & Anjani (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Andalan Chrisdeco	Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan komunikasi sebagai variabel dominan.	Variabel penelitian dan tujuan analisis pengaruh kinerja sama.	Objek penelitian berada di perusahaan swasta bidang jasa, bukan pada sektor perkebunan lapangan terbuka.
5	Alsyaana & Rini (2025) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KPS Setia Multi Sarana	Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.	Menggunakan variabel yang sama serta pendekatan kuantitatif.	Penelitian dilakukan pada koperasi, sedangkan penelitian ini pada perusahaan perkebunan kelapa sawit.

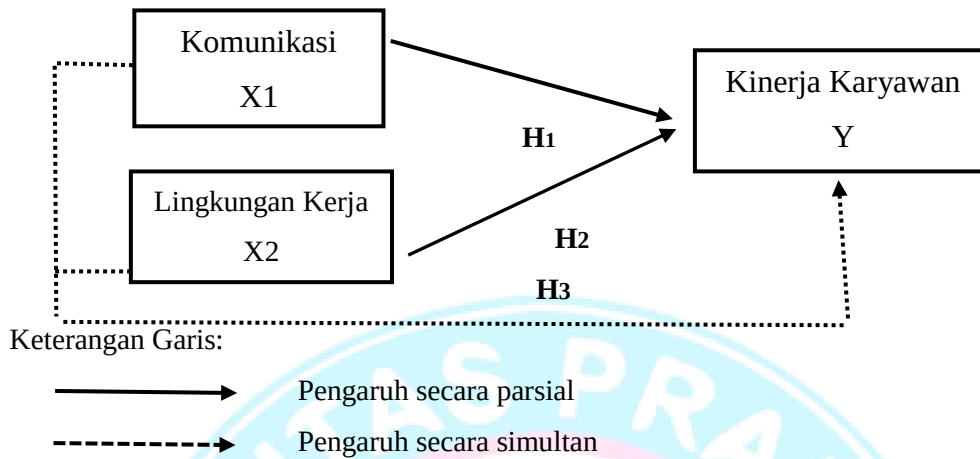
Sumber; Data diolah, 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari penelitian (Lestari & wibowo (2025) terhadap dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi komunikasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen yang di teliti adalah kinerja

karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, skema kerangka berpikir di susun sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis menjadi landasan awal untuk mengarahkan proses analisis dan pengujian dalam penelitian kuantitatif (Sekaran & Bougie, 2023). Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum dibuktikan secara empiris. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga komunikasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.
- H2: Diduga lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.
- H3: Diduga komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring, Kecamatan Rambang Kuang, Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan.

3.1.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama bulan Januari - Juni 2026 sampai data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini.

3.1.3 Objek Penelitian

Objek yang ingin diteliti pada penelitian ini seluruh karyawan PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring, Kabupaten Ogan Ilir sejumlah 50 orang, yang berfokus pada kajian Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Sugiyono (dalam Sunarto & Anjani, 2022) Metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi penelitian, yang di awal dengan suatu pemikiran yang membentuk suatu rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, dengan di bantu dan di preposisi penelitian terdahulu, sehingga penelitian bisa di olah dan di analisis yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan yang valid.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengukuran variabel secara numerik dan analisis statistik untuk menguji hubungan antarvariabel. Menurut Creswell (2023), penelitian kuantitatif digunakan untuk

menguji teori secara objektif dengan cara meneliti hubungan antarvariabel yang diukur menggunakan instrumen baku dan dianalisis secara statistik. Penelitian ini menggunakan kuantitatif untuk mengetahui dampak komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

3.2.2 Desain Penelitian

Zulfikar et al., (2024) desain penelitian adalah konsep sistematis yang dipilih oleh peneliti untuk melaksanakan riset agar sesuai prosedur dalam mengumpulkan data, mengukur, maupun menganalisis data guna menjawab pertanyaan penelitian. Menetapkan desain penelitian merupakan strategi ilmiah dalam suatu penelitian agar data penelitian diperoleh dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang telah dirancang dalam kerangka penelitian. Seorang peneliti harus pandai dalam memilih desain penelitian yang tepat dan sesuai dengan masalah, pertanyaan, maupun tujuan penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat (kausal) antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Menurut Sekaran dan Bougie (2021), *explanatory research* digunakan untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa suatu variabel memengaruhi variabel lainnya berdasarkan data empiris.

3.2.3 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif dengan suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi social yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam, deskriptif kuantitatif ini bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik, populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat (Lestari & Wibowo, 2025).

Pendekatan kuantitatif dengan metode survei juga dinilai tepat digunakan dalam penelitian sumber daya manusia karena mampu menggambarkan persepsi,

sikap, dan perilaku responden secara terstruktur melalui instrumen kuesioner. Metode ini memudahkan peneliti dalam menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel penelitian. Dalam penelitian ini, untuk mempermudah interpretasi hasil analisis deskriptif, nilai rata-rata diinterpretasikan berdasarkan kategori tertentu.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh subjek yang diteliti dan sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Menurut Djarwanto (1994: 420) dalam Iskandar (2020), Populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang orang, institusi-institusi, benda-benda.

Dalam penelitian ini, populasi yang di gunakan adalah seluruh karyawan PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir bagian lapangan pembibitan yang berjumlah 50 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Dengan mempertimbangkan, efisiensi waktu dan biaya, penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh, di mana seluruh bagian dari populasi yang akan diteliti dan dilibatkan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2022), sampel merujuk pada bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik yang dapat mewakili keseluruhan populasi tersebut.

Sampling jenuh, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022), merupakan teknik pengambilan, sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik juga dikenal sebagai sensus, yang berarti seluruh elemen dalam populasi dijadikan sampel Dalam konteks, penelitian ini, peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel, dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan.

3.4 Definisi Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan unsur utama yang menjadi fokus dalam suatu penelitian karena berkaitan langsung dengan fenomena yang diteliti. Menurut Umar (2020), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang memiliki variasi nilai dan dapat diukur untuk dianalisis guna memperoleh informasi dan menarik kesimpulan penelitian. Variabel penelitian digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara faktor yang memengaruhi dan faktor yang dipengaruhi.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah variabel yang mempengaruhi atau jadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y yang di pengaruhi atau yang menjadi akiba, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2023:69).

3.4.1.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang berfungsi sebagai faktor penyebab atau variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel lain dalam suatu model penelitian (Neuman, 2020).

Adapun variabel independen dalam penelitian ini meliputi:

1. Komunikasi (X_1)

Menurut Ramdan *et al.* (2025), komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan instruksi kerja yang terjadi antarindividu dalam organisasi dengan tujuan menciptakan kesamaan pemahaman. Komunikasi yang efektif memungkinkan koordinasi kerja berjalan dengan baik, meminimalkan kesalahan pelaksanaan tugas, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Paeno *et al* (2023), ingkungan kerja adalah seluruh kondisi di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan

kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif.

3.4.1.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lain dan menjadi fokus utama dalam melihat hasil atau dampak dari suatu penelitian (Sh aleha *et al.*, 2025) Kinerja Karyawan (Y) Menurut Alsyana & Rini (2025), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan proses merumuskan variabel penelitian secara rinci agar konsep abstrak dapat diukur, operasionalisasi variabel memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang valid dan reliabel, sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih akurat dan dapat diandalkan (Muspawi, 2024). Operasional variabel penelitian ini diuraikan pada Tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Kuisisioner	Skala
1	Komunikasi (X₁) Ramdan et al. (2025)	1. Kemudahan memperoleh informasi	1. Kejelasan informasi kerja yang diterima karyawan	1-2	Likert
		2. Intesitas komunikasi	2. Frekuensi komunikasi antara atasan dan karyawan	3-5	
		3. Efektivitas komunikasi	3. Ketepatan penyampaian pesan kerja	6-8	
		4. Pemahaman pesan	4. Pemahaman karyawan terhadap instruksi kerja	9	
		5. Perubahan sikap	5. Perubahan sikap kerja setelah	10	

			menerima informasi		
2.	Lingkungan Kerja (X₂)	1. Penerangan	1. Kecukupan pencahayaan di tempat kerja	1	Likert
	Paeno et al. (2023)	2. Sirkulasi udara	2. Kenyamanan suhu dan sirkulasi udara	2	
		3. Kebisingan	3. Tingkat kebisingan di area kerja	3-5	
		4. Bau tidak sedap	4. Kebersihan dan bau lingkungan kerja	6-7	
		5. Keamanan kerja	5. Rasa aman saat bekerja	8-10	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	1. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	1-2	Likert
		2. Kuantitas kerja	2. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	3-5	
	Alsyaana & Rini (2025)	3. Pelaksanaan tugas	3. Ketepatan menjalankan tugas sesuai prosedur	6-8	
		4. Tanggung jawab	4. Kesadaran mempertanggung jawabkan hasil kerja	9-10	

Sumber: Data sekunder yang diolah oleh peneliti tahun 2025

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada klasifikasi data berdasarkan bentuk dan sifatnya sebagaimana dikemukakan oleh para ahli metodologi penelitian.

1. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2023), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan dan dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. Data kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara objektif serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden mengenai komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Data Kualitatif

Darman *et al.* (2022) menyatakan bahwa data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata, kalimat, simbol, atau gambar yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka. Data kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena secara lebih mendalam. Dalam penelitian ini, data kualitatif diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi yang digunakan sebagai data pendukung untuk memperjelas dan memperkuat hasil analisis kuantitatif.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data adalah asal dari mana data penelitian diperoleh untuk menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2023), sumber data dalam penelitian dibedakan menjadi data primer dan data sekunder, tergantung pada cara dan asal perolehan data tersebut.

1. Data Primer

Sekaran dan Bougie (2023) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama oleh peneliti untuk tujuan penelitian tertentu. Data primer bersifat aktual dan relevan dengan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui: Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring dan wawancara langsung dengan mandor dan karyawan guna memperoleh informasi terkait komunikasi dan lingkungan kerja.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2023), data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui media perantara atau pihak lain yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya. Data sekunder berfungsi sebagai data pendukung dan pelengkap data primer. Dalam penelitian ini, data sekunder meliputi profil perusahaan, struktur organisasi, data jumlah karyawan, serta dokumen-dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Rumina (2024), teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data secara sistematis dan terstruktur yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan penelitian. Dengan demikian, teknik ini menjadi langkah penting dalam keseluruhan proses penelitian karena menentukan kualitas dan relevansi data yang diperoleh.

1. Observasi

Observasi adalah metode untuk mengumpulkan informasi di mana peneliti secara langsung melakukan pengamatan di lokasi dengan cara melihat lingkungan serta perilaku individu baik yang bersifat pribadi maupun yang lebih umum (Gall et al., 2022). Setelah itu, peneliti dapat menjelaskan permasalahan yang ada, dan kemudian dapat dihubungkan dengan metode pengumpulan informasi lainnya seperti kuesioner atau wawancara serta hasil yang didapat saling dihubungkan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung antara peneliti dan responden untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam. Menurut Creswell (2022), wawancara digunakan untuk melengkapi data kuantitatif agar peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap objek penelitian.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sekaran dan Bougie (2021), kuesioner merupakan instrumen yang efisien untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar secara terstruktur. Pertanyaan disajikan dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden secara kuantitatif (Sugiyono, 2023).

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencatat dan mengumpulkan data yang sudah tersedia, seperti arsip, laporan, catatan, dan dokumen resmi lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian. Menurut Arikunto (2020), metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang dapat mendukung dan melengkapi data penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian secara sistematis, terstruktur, dan terukur. Instrumen penelitian berperan penting dalam menjembatani konsep atau variabel penelitian yang bersifat abstrak menjadi data empiris yang dapat dianalisis secara ilmiah. Oleh karena itu, kualitas instrumen penelitian sangat menentukan keakuratan dan keabsahan data yang dihasilkan. Menurut Azwar (2022), instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan dalam proses pengumpulan data melalui prosedur pengukuran yang terstandar, sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas agar benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur serta memberikan hasil yang konsisten.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Widoyoko (2023) menyatakan bahwa instrumen penelitian merupakan seperangkat alat yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan digunakan untuk memperoleh data secara objektif. Instrumen penelitian harus dirancang secara cermat agar mampu menggambarkan kondisi sebenarnya dari objek penelitian dan meminimalkan kesalahan pengukuran. Lebih lanjut, Mardapi (2024) menjelaskan bahwa instrumen penelitian yang berkualitas adalah instrumen yang disusun melalui tahapan yang sistematis, mulai dari penentuan indikator, penyusunan butir instrumen, hingga pengujian validitas dan reliabilitas. Hal ini bertujuan agar data yang dihasilkan memiliki tingkat ketepatan dan konsistensi yang tinggi sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan penelitian.

Tabel 3.2
Skala likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu / Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2023), Metode Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu indikator yang menunjukkan seberapa sah atau benar suatu instrumen. Oleh karena itu, pengujian validitas berhubungan dengan seberapa efektif sebuah instrumen dalam melaksanakan tugasnya (Mutia Dwi Lestari, *et al* 2022). Sebuah alat ukur dianggap valid jika alat tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, contohnya mengukur berat suatu objek dengan menggunakan timbangan. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan metode *korelast pearson product-moment (pearson)*. Untuk menghitungnya, penelitian ini menggunakan metode *corrected item* dan aplikasi SPSS, yang merupakan program *Statistical Package for Social Science*. Sebuah pernyataan dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dapat diterima sebagai valid.

Jika hasil perhitungan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dianggap tidak valid. Suatu penelitian bisa dianggap valid jika data yang diperoleh cocok dengan data yang sebenarnya pada objek yang diteliti. Untuk menghitung validitas dari sebuah alat ukur, kita bisa menggunakan rumus korelasi product moment yang juga dikenal dengan istilah korelasi Pearson.

Setelah diperoleh nilai koefisien validitas masing-masing butir pernyataan, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) = $N - 2$. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, sehingga diperoleh: berdasarkan tabel r Product Moment, pada $df = 48$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,278. Dengan demikian, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,278$ dan dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung $< 0,278$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program statistik (SPSS). Kriteria dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali (2021), analisis data merupakan proses mengubah data menjadi informasi yang bermakna dan bermanfaat untuk memecahkan masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang mendeskripsikan data dalam bentuk angka atau statistik. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Seluruh kuesioner yang terkumpul kemudian diolah secara sistematis agar siap dianalisis.

Pengolahan data dilakukan melalui tahapan penyuntingan, pengkodean, dan tabulasi dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya, skor dan persentase dihitung berdasarkan indikator disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil perhitungan tersebut digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden. Sebelum uji asumsi klasik dilakukan, data diinterpretasikan terlebih dahulu menggunakan kriteria interpretasi persentase (Gloria et al., 2023).

Tabel 3.3 Kriteria Interpretasi Skor

No.	Presentase	Kriteria
1.	0% - 20%	Sangat Lemah
2.	21% - 40%	Lemah
3.	41% - 60%	Cukup
4.	61% - 80%	Kuat
5.	81% - 100%	Sangat Kuat

Sesuai dengan penelitian Ramadhana et al. (2022), persentase yang didapat oleh responden dapat mengindikasikan keadaan dari variabel yang dijadikan fokus. Ketika persentase tersebut tinggi, hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan pelatihan telah berhasil, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, persentase yang rendah menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan masih belum optimal, sehingga perlu dilakukan peningkatan dalam kebijakan dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang lebih baik.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Sudaryo (2020) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Menurut Ghazali (2021), asumsi normalitas diperlukan agar pengujian statistik, khususnya uji t dan uji F, dapat memberikan hasil yang valid dan tidak menimbulkan kesalahan pengambilan keputusan. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik Normal P–P Plot. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selain itu,

distribusi data juga dikatakan normal apabila titik-titik pada grafik Normal P–P Plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, yang menunjukkan bahwa residual menyebar secara normal.

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) $\leq 0,05$. Maka data tidak berdistribusi normal

3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Hair et al. (2022), multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi, sehingga menyulitkan peneliti dalam menafsirkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Apabila kriteria tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi hubungan yang kuat dan model regresi layak digunakan.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas

3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Menurut Ghazali (2021), model regresi yang baik adalah model yang memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Adanya heteroskedastisitas dapat menyebabkan ketidaktepatan dalam pengujian signifikansi koefisien regresi. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dan analisis grafik Scatterplot. Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi pada uji Glejser lebih besar dari 0,05 dan titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak tanpa

membentuk pola tertentu. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas

3.8.2 Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut Sugiyono (2023), regresi linear berganda digunakan apabila penelitian melibatkan lebih dari satu variabel bebas yang diduga memengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan.

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Persamaan tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan kerja, di mana:

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Komunikasi

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Error

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran hipotesis penelitian yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan kerangka pemikiran. Menurut Sugiyono (2023), uji hipotesis merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yang berarti bahwa

peneliti menerima kemungkinan kesalahan sebesar 5% dalam pengambilan keputusan statistik.

3.9.1 Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2021), uji t bertujuan untuk menguji signifikansi koefisien regresi dari setiap variabel independen, sehingga dapat diketahui apakah variabel tersebut benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis menggunakan uji t, yaitu apabila

1. $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} = H_0$ di tolak, itu berarti ada pengaruh signifikan oleh variabel x terhadap y dan signifikan $0,00 \leq 0,05$
2. $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} = H_0$ di terima, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y dan signifikan > 0.05

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2023), uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan dan mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

1. $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_0$ diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y dan signifikan $> 0,05$
2. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak, itu berarti ada pengaruh signifikan oleh variabel x terhadap y dan signifikan $< 0,05$

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi. Menurut Hair et al. (2022), nilai koefisien determinasi menunjukkan proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai R^2 berada pada rentang

0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nilai 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi komunikasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Selain R^2 , penelitian ini juga memperhatikan nilai Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model. Menurut Ghazali (2021), Adjusted R^2 lebih tepat digunakan dalam regresi berganda karena memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Rumus yang di gunakan adalah:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd: koefisien determinasi

R^2 : koefisien kuadrat korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bumi Sawit Permai

PT. Bumi Sawit Permai atau sering juga disebut dengan BSP didirikan pada tahun 1992 oleh Eka Tjipta Widjaja. Dan didirikan Pabrik Kelapa Sawit (PSK) PT. Bumi Sawit Permai pada tahun 1994 dan perancangan pabrik ini pada tahun 1993. PT. Bumi Sawit Permai adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit. Perusahaan ini berada di Desa Tanjung Miring Kecamatan Rambang Kuang Kabupaten Ogan Ilir. PT. Bumi Sawit Permai merupakan anak perusahaan dari Sinar Mas Group yang didirikan Sinar Mas Group pada tahun 1962 oleh seorang konglomerat Cina yang bernama Eka Tjipta Widjaja yang tercatat sebagai pengusaha terkaya ke-2 di Indonesia pada Majalah Globe edisi 2010. Dan Sinar Mas Group merupakan sebuah *brand name* dengan operasi bisnis yang bergerak di berbagai sektor, seperti pulp dan kertas, agribisnis dan food, jasa keuangan, developer dan real estate, telekomunikasi, energi dan infrastruktur, termasuk kesehatan dan pendidikan.

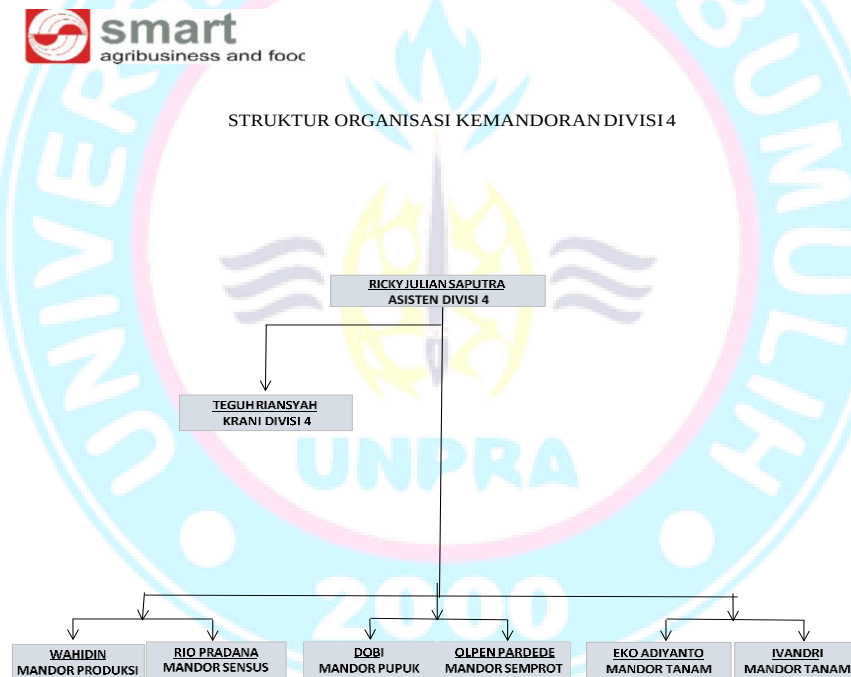
PT. Bumi Sawit Permai merupakan perusahaan perseroan terbatas yang bergerak di bidang pengelolaan kelapa sawit, serta hasil produksi perusahaan ini adalah Crude Palm Oil (CPO), yaitu minyak kelapa sawit kasar atau minyak yang masih setengah jadi, dan minyak inti kelapa sawit (palm kernel oil), serta perusahaan PT. Bumi Sawit Permai pada saat ini memiliki hasil kapasitas 40ton tandan buah segar (TBS) per hari. Serta buah kelapa sawit yang diolah oleh PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring berasal dari buah kelapa sawit yang berasal dari lahan perkebunan di luar milik perusahaan lain, dan selanjutnya dijual kepada perusahaan lain (konsumen) yang mengelola Crude Palm Oil (CPO) menjadi minyak setengah jadi. Perusahaan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring selalu menjaga mutu dan kualitas produk tetap pada standarnya untuk menghasilkan minyak kelapa sawit Crude Palm Oil (CPO). Hal ini demi menjaga kepercayaan konsumen terhadap perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit.

PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring, Kabupaten Ogan Ilir, memiliki luas lahan sekitar 757,90 hektar dan merupakan perusahaan yang sudah cukup besar di Kabupaten Ogan Ilir.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Bumi Sawit Permai

Adapun visi dari PT. Bumi Sawit Permai menjadi perusahaan agribisnis dan produk konsumen global yang terintegrasi dan terbaik, menjadi mitra pilihan. Sedangkan misi PT. Bumi Sawit Permai secara efisien menyediakan produk, kolusi, serta layanan agribisnis dan konsumen yang berkualitas tinggi serta berkelanjutan, guna menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan kami.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bumi Sawit Permai



Sumber: PT. Bumi Sawit Permai 2026

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Bumi Sawit Permai

4.1.4 Pembagian Tugas

1. Asisten Divisi 4

Asisten Divisi 4 merupakan pimpinan tertinggi dalam struktur kemandoran Divisi 4. Jabatan ini bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi seluruh kegiatan operasional di lapangan. Selain itu, asisten divisi juga bertugas mengambil keputusan serta memastikan seluruh pekerjaan berjalan sesuai dengan target perusahaan.

2. Krani Divisi 4

Krani Divisi 4 bertugas membantu Asisten Divisi dalam hal administrasi dan pencatatan data. Tugas krani meliputi pencatatan hasil kerja, absensi karyawan, serta penyusunan laporan kegiatan operasional. Krani juga berperan sebagai penghubung antara kegiatan lapangan dengan administrasi.

3. Mandor Produksi

Mandor produksi bertanggung jawab atas mengawasi kegiatan produksi di lapangan. Tugasnya meliputi mengatur pekerjaan karyawan, memastikan target produksi tercapai, serta mengawasi kualitas hasil kerja.

4. Mandor Sensus

Mandor sensus memiliki tugas melakukan pendataan atau pencatatan terkait kondisi tanaman maupun hasil produksi. Data yang dikumpulkan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan operasional.

5. Mandor Pupuk

Mandor pupuk bertanggung jawab atas kegiatan pemupukan tanaman. Tugasnya meliputi mengatur jadwal pemupukan, mengawasi pelaksanaan di lapangan, serta memastikan penggunaan pupuk sesuai dengan ketentuan.

6. Mandor Semprot

Mandor semprot bertugas mengawasi kegiatan penyemprotan, seperti pengendalian hama dan gulma. Jabatan ini memastikan kegiatan penyemprotan dilakukan dengan benar dan sesuai standar keselamatan.

7. Mandor Tanam

Mandor tanam bertanggung jawab dalam kegiatan penanaman. Tugasnya meliputi mengatur proses penanaman, memastikan teknik penanaman yang benar, serta mengawasi tenaga kerja agar hasil tanam optimal.

4.2 Keadaan Pegawai PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring

Untuk melaksanakan tugas pokok serta mencapai tujuan dalam pelaksanaanya harus didukung oleh kinerja dari para karyawan. Jumlah seluruh karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring sebanyak 50 orang

Berikut penulis menguraikan keadaan karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring. Penelitian ini diberikan kepada 50 orang karyawan, sesuai dengan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang ada. Berikut hasil deskriptif karakteristik responden pada penelitian ini.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan usia produktif responden, dan hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah orang	Presentase (%)
1	20 - 30	9	18%
2	31 - 40	12	24%
3	41 - 50	18	36%
4	>50	11	22%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Pada Tabel 4.1, hasil pengelompokan usia responden diperoleh usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase (18%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase (24%), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase (36%), responden dengan usia >50 tahun sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase (22%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 41-50 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan rentang usia lainnya.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Besarnya tingkat proporsi pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat melalui tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah orang	Presentase (%)
1	Laki-laki	43	86%
2	Perempuan	7	14%
Total		50	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Pada Tabel 4.2, jenis kelamin dibagi menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan, ditemukan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase (86%) dan responden perempuan sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase (14%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring, terlihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah orang	Presentase (%)
1	SMP	8	16%
2	SMA/SMK	35	70%
3	S1	7	14%
Total		50	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP sebanyak 8 orang (16%), SMA/SMK sebanyak 35 orang (70%), S1 sebanyak 7 orang (14%). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring adalah tingkat SMA/SMK sebanyak 35 orang (70%).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa lama bekerja responden pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring, terlihat pada tabel 4.5 berikut

Tabel 4.4
Krakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah orang	Presentase (%)
1	<10	4	8%
2	10 - 20	39	78%
3	>20	7	14%
Total		50	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja <10 tahun sebanyak 4 orang (8%), responden yang bekerja 10-20 tahun sebanyak 39 orang (78%), dan responden yang bekerja >20 tahun sebanyak 7 orang (14%). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring yaitu 10-20 tahun sebanyak 39 orang (78%).

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Analisis ini digunakan untuk gambaran deskriptif mengenai tanggapan responden dalam penelitian ini, khususnya mengenai variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan menggunakan skala Likert. Untuk mengetahui nilai rata-rata maka dibuat interval kelas (Sugiyono, 2022) sebagai berikut:

Kriteria skala rata-rata jawaban responden adalah:

1. 1,0 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
3. 2,61 – 3,40 = Kurang Baik
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,21 – 5, 00 = Sangat Baik

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 50 responden terhadap variabel komunikasi di PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan komunikasi. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi (X1) n=50

Nomor Pernyataan	Frekuensi										Total	X1	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pernyataan 1	23	115	12	48	3	9	7	14	5	5	50	191	3.82
Pernyataan 2	23	115	8	32	10	30	7	14	2	2	50	193	3.86
Pernyataan 3	18	90	13	52	8	24	8	16	3	3	50	185	3.70
Pernyataan 4	18	90	14	56	8	24	9	18	1	1	50	189	3.78
Pernyataan 5	27	135	10	40	8	24	2	4	3	3	50	206	4.12
Pernyataan 6	24	126	16	64	8	24	1	2	1	1	50	211	4.22
Pernyataan 7	21	105	12	48	7	21	7	14	3	3	50	191	3.82
Pernyataan 8	22	110	13	52	10	30	3	6	2	2	50	200	4.00
Pernyataan 9	27	135	16	64	1	3	5	10	1	1	50	213	4.26
Pernyataan 10	16	80	19	76	6	18	3	6	6	6	50	186	3.72
Total Nilai Rata-Rata Variabel Komunikasi													3.93

Sumber: Data yang diolah peneliti tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel komunikasi memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,93 dari 10 butir pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum komunikasi di perusahaan berada pada kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 9 dengan skor sebesar 4,26 yang termasuk dalam kategori sangat baik, yaitu pada pernyataan “Saya memahami instruksi kerja yang diberikan oleh mandor” yang mencerminkan indikator pemahaman pesan. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman karyawan terhadap instruksi kerja di PT. Bumi Sawit Permai sudah sangat baik dan perlu dipertahankan.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan nomor 3 dengan skor sebesar 3,70 yang termasuk dalam kategori baik, yaitu pada pernyataan “Komunikasi antara mandor dan pekerja dilakukan secara rutin” yang mencerminkan indikator intensitas komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi komunikasi antara atasan dan karyawan masih perlu ditingkatkan agar koordinasi kerja menjadi lebih optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi di PT. Bumi Sawit Permai secara keseluruhan berada pada kategori baik hingga sangat baik.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 50 responden terhadap variabel lingkungan kerja di PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X₂) n=50

No Pernyataan	Frekuensi										Total	X2	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pernyataan 1	23	115	17	68	6	18	3	6	1	1	50	208	4.16
Pernyataan 2	13	65	20	80	12	36	3	6	2	2	50	189	3.76
Pernyataan 3	25	125	8	32	10	30	4	8	3	3	50	198	3.96
Pernyataan 4	19	95	16	64	2	6	12	24	1	1	50	190	3.80
Pernyataan 5	18	90	17	68	9	27	5	10	1	1	50	196	3.92
Pernyataan 6	19	95	19	76	2	6	7	14	3	3	50	194	3.88
Pernyataan 7	24	120	14	56	7	21	4	8	1	1	50	206	4.12
Pernyataan 8	19	95	15	60	6	18	7	14	3	3	50	190	3.80
Pernyataan 9	16	80	15	60	8	24	6	12	5	5	50	181	3.62
Pernyataan 10	14	70	17	68	9	27	9	18	1	1	50	184	3.68
Total Nilai Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja													3.87

Sumber: Data yang diolah peneliti tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,87 dari 10 butir pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi lingkungan kerja berada pada kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 1 dengan skor sebesar 4,16 yang termasuk dalam kategori baik, yaitu pada pernyataan “Pencahayaannya di area pembibitan cukup untuk bekerja dengan baik” yang mencerminkan indikator kecukupan pencahayaan. Hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan di lingkungan kerja PT. Bumi Sawit Permai sudah memadai dan perlu dipertahankan.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan nomor 9 dengan skor sebesar 3,62 yang juga termasuk dalam kategori baik, yaitu pada pernyataan “Saya merasa aman saat bekerja di area pembibitan” yang

mencerminkan indikator rasa aman saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek keamanan kerja masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja di PT. Bumi Sawit Permai secara keseluruhan berada pada kategori baik.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 50 responden terhadap variabel kinerja Karyawan di PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y) n=50

No Pernyataan	Frekuensi										Total	Y	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pernyataan 1	31	155	9	36	5	15	4	8	1	1	50	215	4.30
Pernyataan 2	29	145	11	44	6	18	2	4	2	2	50	213	4.26
Pernyataan 3	21	105	15	60	8	24	5	10	1	1	50	200	4.00
Pernyataan 4	28	140	15	60	4	12	2	4	1	1	50	217	4.34
Pernyataan 5	24	120	19	76	3	9	3	6	1	1	50	212	4.24
Pernyataan 6	32	160	7	28	8	24	2	4	1	1	50	217	4.34
Pernyataan 7	29	145	9	36	4	14	7	14	1	1	50	208	4.16
Pernyataan 8	20	100	12	48	9	27	4	8	5	5	50	188	3.76
Pernyataan 9	21	105	12	48	8	24	8	16	1	1	50	194	3.88
Pernyataan 10	21	105	12	48	10	30	4	8	6	6	50	191	3.82
Total Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan													4.11

Sumber: Data yang diolah peneliti tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,11 dari 10 butir pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 4 dan 6 dengan skor sebesar 4,34 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Pernyataan tersebut yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditentukan” dan “Saya menjalankan pekerjaan sesuai aturan yang diberikan”, yang

masing-masing mewakili indikator kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas di PT. Bumi Sawit Permai telah berjalan dengan sangat baik dan perlu dipertahankan.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan dengan skor sebesar 3,76 yang termasuk dalam kategori baik, yaitu pada pernyataan “Saya menggunakan waktu kerja dengan baik” yang mewakili indikator tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pemanfaatan waktu kerja masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan di PT. Bumi Sawit Permai secara keseluruhan berada pada kategori baik hingga sangat baik.

4.4 Analisis Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrument dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka di perlukan pengujian data yaitu menggunakan program *IBM Stastitical for product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang di uji adalah variabel bebas yaitu komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu indikator yang menunjukkan seberapa sah atau benar suatu instrumen. Oleh karena itu, pengujian validitas berhubungan dengan seberapa efektif sebuah instrumen dalam melaksanakan tugasnya (Mutia Dwi Lestari, *et al* 2022). Sebuah pernyataan dianggap valid jika nilai rhitung > rtabel maka pernyataan tersebut dapat diterima sebagai valid, jika hasil perhitungan rhitung < rtabel maka kuesioner dianggap tidak valid.

Setelah diperoleh nilai koefisien validitas masing-masing butir pernyataan, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = N - 2$). Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, sehingga diperoleh: berdasarkan tabel r Product Moment, pada $df = 48$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,278. Dengan demikian, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > 0,278 dan dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung < 0,278, dan adapun hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.8, 4.9 dan 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,551	0,278	Valid
X _{1.2}	0,577	0,278	Valid
X _{1.3}	0,621	0,278	Valid
X _{1.4}	0,505	0,278	Valid
X _{1.5}	0,563	0,278	Valid
X _{1.6}	0,465	0,278	Valid
X _{1.7}	0,567	0,278	Valid
X _{1.8}	0,478	0,278	Valid
X _{1.9}	0,526	0,278	Valid
X _{1.10}	0,540	0,278	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2026)

Tabael 4.8 di atas dapat di simpulkan bahawa nilai validitas untuk masi ng-masing butiran pernyataan variabel komunikasi (X₁), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} 0,278. Sehingga dapat di simpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya layak gunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,564	0,278	Valid
X _{2.2}	0,450	0,278	Valid
X _{2.3}	0,647	0,278	Valid
X _{2.4}	0,392	0,278	Valid
X _{2.5}	0,618	0,278	Valid
X _{2.6}	0,530	0,278	Valid
X _{2.7}	0,614	0,278	Valid
X _{2.8}	0,469	0,278	Valid
X _{2.9}	0,476	0,278	Valid
X _{2.10}	0,704	0,278	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2026)

Tabael 4.9 di atas dapat di simpulkan bahawa nilai validitas untuk masing-masing butiran pernyataan variabel lingkungan kerja (X₂), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} 0,278. Sehingga dapat di simpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya layak gunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,699	0,278	Valid
Y2	0,551	0,278	Valid
Y3	0,289	0,278	Valid
Y4	0,564	0,278	Valid
Y5	0,606	0,278	Valid
Y6	0,601	0,278	Valid
Y7	0,718	0,278	Valid
Y8	0,662	0,278	Valid
Y9	0,497	0,278	Valid
Y10	0,575	0,278	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2026)

Tabael 4.10 di atas dapat di simpulkan bahawa nilai validitas untuk masing-masing butiran pernyataan variabel kinerja karyawan (Y), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} 0,278. Sehingga dapat di simpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya layak gunakan dalam penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program statistik (SPSS). Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel, dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 4.11, 4.12 dan 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,729	10

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26 (2026)

Pada tabel 4.11 dari olahan data di atas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pernyataan yang di masukkan dalam pengujian, semua item pernyataan dapat di katakana reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* sudah di atas 0,60. Hal ini dapat dilihat pada variabel komunikasi sebesar 0,729 dengan demikian dapat dikatakan instrumen penelitian handal (reliabel), selanjutnya layak di gunakan dalam penelitian.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	10

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26 (2026)

Pada tabel 4.12 dari olahan data di atas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pernyataan yang di masukkan dalam pengujian, semua item pernyataan dapat di katakana reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* sudah di atas 0,60. Hal ini dapat dilihat pada variabel lingkungan Kerja sebesar 0,760 dengan demikian dapat dikatakan instrumen penelitian handal (reliabel), selanjutnya layak di gunakan dalam Penelitian.

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,774	10

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26 (2026)

Pada tabel 4.13 dari olahan data di atas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pernyataan yang di masukkan dalam pengujian, semua item

pernyataan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* sudah di atas 0,60. Hal ini dapat dilihat pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,774 dengan demikian dapat dikatakan instrumen penelitian handal (reliabel), selanjutnya layak di gunakan dalam penelitian.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021), asumsi normalitas diperlukan agar pengujian statistik, khususnya uji t dan uji F, dapat memberikan hasil yang valid dan tidak menimbulkan kesalahan pengambilan keputusan. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik Normal P–P Plot. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selain itu, distribusi data juga dikatakan normal apabila titik-titik pada grafik Normal P–P Plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, yang menunjukkan bahwa residual menyebar secara normal. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Maka data berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi (Sig.) $\leq 0,05$. Maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14

Uji Normalitas

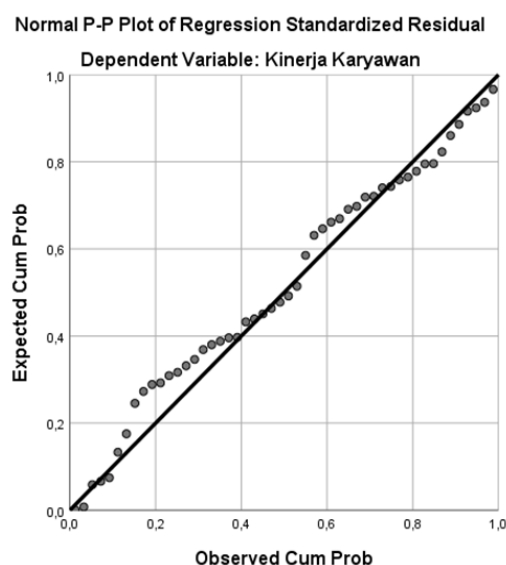
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,54604702
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,059
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,196 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS26 (2026)

Berdasarkan hasil tabel 4.14 di atas diketahui bahwa hasil uji normalitas nilai signifikannya $0,196 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan di bandingkan dengan garis diagonalnya, yang terlihat pada gambar 4.2 berikut:



Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26 (2026)

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonalnya dari grafik *plot of regression standardized residual*. Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat di simpulkan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal yang membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik yang mendekati garis diagonal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Hair et al. (2022), multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi, sehingga menyulitkan peneliti dalam menafsirkan

pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Apabila kriteria tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi hubungan yang kuat dan model regresi layak digunakan.

1. Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas

Berikut tabel 4.15 hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 26:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Komunikasi	,683		1,464
Lingkungan Kerja	,683		1,464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26 (2026)

Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa variabel-variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hair et al. (2022) pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dan analisis grafik Scatterplot. Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi pada uji Glejser lebih besar dari 0,05 dan titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,410	2,824		,028
	Komunikasi	-,133	,077	-,296	,090
	Lingkungan Kerja	,058	,076	,131	,449

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas penelitian ini menggunakan *glejser* dapat diketahui bahwa nilai sig komunikasi 0,090 dan lingkungan kerja 0,449 maka bias diketahui bahwa nilai sig nya lebih besar dari 0,05 jadi kesimpulannya penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut Sugiyono (2023), regresi linear berganda digunakan apabila penelitian melibatkan lebih dari satu variabel bebas yang diduga memengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	10,316	4,519
	Komunikasi	,524	,123
	Lingkungan Kerja	,263	,122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data orimer yang diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,316 + 0,524 X_1 + 0,263 X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 - X₁ = Komunikasi
 - X₂ = Lingkungan Kerja
1. Nilai konstanta sebesar 10,316 berarti apabila variabel komunikasi dan lingkungan kerja dianggap tetap, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10,316.
 2. Variabel komunikasi (X₁) berdampak positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,524 artinya jika variabel komunikasi (X₁) mengalami kenaikan satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,524. Hal ini menyatakan bahwa jika komunikasi (X₁) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat
 3. Variabel lingkungan kerja (X₂) berdampak positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,263 artinya jika variabel lingkungan kerja (X₂) mengalami kenaikan satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,263. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X₂) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

4.7 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis RAS PR Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dibantu oleh alat uji SPSS dan dilakukan dengan dua cara yaitu, Ujit (parsial) yaitu uji masing-masing setiap variabel penelitian dan Uji F (simultan) uji secara bersama-sama variabel penelitian. Adapun penjelasan dari hasilnya uji tersebut sebagai berikut:

4.7.1 Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) Hipotesis yang pertama dan kedua adalah diduga ada pengaruh antara variabel komunikasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kesatu dan kedua yakni menggunakan uji t. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan signifikansi $> (0,05)$ maka

tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan signifikansi $< (0,05)$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa taraf tingkat signifikan 5% (0.05), untuk *degree of freedom* $df (n-2) = 50-2 = 47$ maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,011. Adapun hasil dari uji t dapat lihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a	
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,283	,027
	Komunikasi	4,264	,000
	Lingkungan Kerja	2,154	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini:

1. Hipotesis (1)

Diketahui nilai t untuk variabel komunikasi (X_1) sebesar 4,264 kemudian nilai t_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05), sebesar 2,011. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,254 > 2,011$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 . diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh komunikasi. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis (2)

Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 2,154 kemudian nilai t_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05), sebesar 2,011. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,154 > 2,011$), yang artinya ada alasan kuat pada H_2 , diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh lingkungan kerja (X_2). Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi ($0.036 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) Hipotesis yang ketiga adalah diduga ada pengaruh antara variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis yang ketiga ini dengan menggunakan uji F. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan signifikansi $> (0.05)$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi $< (0.05)$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 47$. dan tingkat taraf signifikan 5% (0.05), maka nilai F_{tabel} sebesar 4,050, Berikut ini tabel 4.19 merupakan hasil uji F (simultan).

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1045,839	2	522,920	24,270	,000 ^b
	Residual	1012,661	47	21,546		
	Total	2058,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 24,270 sedangkan hasil F_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0.05) adalah sebesar 4,050. hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,270 > 4,050$.), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H_3 dapat diterima. Diperkuat dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H_3 dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi. Menurut Hair et al. (2022), nilai koefisien determinasi

menunjukkan proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nilai 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi komunikasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Selain R^2 , penelitian ini juga memperhatikan nilai Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model. Hasil koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,508	,487	4,642

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

b. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26 (2026)

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa koefisien determinasi Adjusted R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0,487 atau 48,7%. Hal ini berarti sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variable kemampuan dan keterampilan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan penghargaan, pengalaman kerja, dan beban kerja lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berdampak terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir sebagai berikut:

4.8.1 Dampak Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa komunikasi (X_1) berdampak terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 (komunikasi) sebesar 0,524 artinya apabila variabel komunikasi mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,524 dan sebaliknya jika komunikasi menurun satu satuan (%) maka kinerja akan menurun juga sebesar 0,524. Variabel komunikasi (X_1) memiliki dampak secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,254 > 2,011$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti adanya dampak secara positif dan signifikan antara komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

4.8.2 Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berdampak terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) sebesar 0,263 artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,263 dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun satu satuan (%) maka kinerja akan menurun juga sebesar 0,263. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki dampak secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $32,154 > 2,011$ dengan nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima yang berarti adanya dampak secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

4.8.3 Dampak Komunikasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji F variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berdampak secara simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebaliknya tidak terdapat dampak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $24,270 > 4,050$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji

determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya dampak antara variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah 648,7% sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya dampak positif dan signifikan variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka disajikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dampak Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Permai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,264 > 2,011$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Dampak Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Permai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,154 > 2,011$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$.
3. Dampak Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara Simultan: Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Permai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,270 > 4,050$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Masalah Komunikasi menunjukkan bahwa komunikasi memiliki dampak paling dominan terhadap kinerja, manajemen PT. Bumi Sawit Permai disarankan untuk terus memperkuat pola komunikasi dua arah antara mandor dan karyawan lapangan guna memastikan setiap instruksi teknis pembibitan tersampaikan dengan akurat. Perusahaan dapat mengoptimalkan kegiatan koordinasi pagi agar menjadi wadah bagi karyawan untuk menyampaikan

kendala secara langsung, sehingga potensi kesalahan kerja dapat diminimalisir sejak dini.

2. Masalah lingkungan kerja terkait dengan variabel lingkungan kerja, perusahaan diharapkan memberikan perhatian lebih pada pemeliharaan sarana fisik di area pembibitan guna menjamin kenyamanan serta keselamatan kerja karyawan selama bertugas. Mengingat lingkungan yang kondusif terbukti mendukung fokus, penyediaan peralatan kerja yang memadai dan penataan area yang bersih akan sangat membantu menjaga stabilitas kinerja dan motivasi fisik karyawan dalam mencapai target produksi bibit.
3. Masalah kinerja karyawan Untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja karyawan yang sudah berada dalam kategori baik, manajemen disarankan untuk secara konsisten melakukan evaluasi hasil kerja berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di unit pembibitan. Selain itu, pemberian apresiasi atau penghargaan bagi karyawan yang mampu mencapai target jumlah dan kualitas bibit secara konsisten dapat menjadi stimulus efektif untuk memicu inisiatif dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,7%, sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti kemampuan dan keterampilan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan penghargaan, pengalaman kerja, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda atau menambah jumlah responden agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsyana, & Rini. (2025). Analisis Dampak Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 8(2), 45–60.
- Andayani, N., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (8th ed.). Kogan Page Publishers.
- Darman, et al. (2022). Studi Literatur: Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(4), 534–543.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Kaloko, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(11), 951–952.
- Lestari, M. D., & Wibowo, A. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Utama Trisatya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-58.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Paeno, et al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 112–125.
- Pratama, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Putri, A. A., & Azhari, M. R. (2024). Faktor-Faktor yang Menentukan Kualitas Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik. *Jurnal Ekonomi Terapan*, 7(2), 201–218.

- Ramdan, et al. (2025). Optimalisasi Potensi SDM melalui Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Strategis*, 9(3), 150–165.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (9th ed.). John Wiley & Sons.
- Shaleha, et al. (2025). Implementasi Visi Organisasi melalui Proses Komunikasi Internal yang Efektif. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 4(1), 12–29.
- Siregar, et al. (2021). *Dasar-Dasar Komunikasi Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, & Anjani. (2022). Indikator Keberhasilan Organisasi: Tinjauan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen SDM. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 310–325.
- Sunarto, & Anjani. (2025). Peran Vital Komunikasi dalam Kelangsungan Hidup Organisasi di Era Global. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 45–59.
- Sunyoto, D. (2021). *Bentuk-Bentuk Komunikasi dalam Organisasi Modern*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Tarwaka. (2020). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Penataan Lingkungan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja dan Efektivitas Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yohanson. (2023). Pengertian dan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal SDM Unggul*, 2(1), 10–22.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitin

PT. BUMI SAWIT PERMAI
BUMI SAWIT ESTATE

SURAT KETERANGAN
 NO.PT BSP/BSWE/Div4/03-2026/008

Tanjung Miring, 01 Maret 2026

Perihal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data

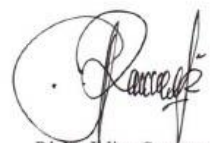
Kepada
 Yth. Rektor Universitas Prabumulih
 Di
 Prabumulih

Berdasarkan Surat Rektor Universitas Prabumulih Nomor : 134/MNJ/FEB/UNPRA/I/2026 tentang permohonan untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di PT Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kecamatan Rambang Kuang Kabupaten Ogan Ilir, maka dengan ini kami siap memberikan data kepada :

Nama : Vera Kharisma
 NIM : 2022110024
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : Dampak Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring

Demikianlah Surat Permohonan Bapak/Ibu, kami selaku Pimpinan PT Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kecamatan Rambang Kuang Kabupaten Ogan Ilir. Akan memberikan data yang sebenar-benarnya kepada Mahasiswa yang namanya tersebut diatas. Atas kerja samanya kami ucapkan Terima kasih.

Bumi Sawit Estate, 01 Maret 2026


Ricky Julian Saputra
 Asisten Divisi 4 BSWE

Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara

Nama Narasumber : Rian Hidayat

Jabatan : Mandor Lapangan

Tempat Wawancara : Pabrik Bumi Sawit Esatate

Tanggal Wawancara : 1 November 2025

Pewawancara : Vera Kharisma

Wawancara Mengenai Komunikasi

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
1	Apakah informasi mengenai pekerjaan pembibitan mudah Anda dapatkan?	"Alhamdulillah mudah didapatkan. Mandor menyampaikan langsung instruksi harian di awal shift dan tertulis di papan pengumuman. Hanya terkadang kebijakan mendadak dari pusat agak terlambat sampai ke lapangan."
2	Seberapa sering Anda berkomunikasi dengan mandor atau rekan kerja tentang tugas pembibitan?	"Sangat sering. Dengan rekan kerja setiap waktu karena kerja tim. Dengan mandor minimal dua kali sehari (pagi saat pembagian tugas dan sore saat lapor hasil), atau lewat HT jika ada masalah mendesak."
3	Ketika Anda menyampaikan laporan atau kendala, apakah mandor langsung mengerti apa yang Anda maksud?	"Iya, mandor langsung paham karena beliau dulunya juga pekerja biasa. Komunikasi teknis lancar tanpa perlu penjelasan bertele-tele."
4	Jika ada hal yang kurang jelas, apakah mandor menjelaskannya kembali dengan baik?	"Iya, dijelaskan kembali. Mandor memastikan kami paham dengan meminta kami mengulangi instruksinya agar tidak ada salah langkah saat mulai kerja."
5	Apakah komunikasi yang baik membuat Anda lebih termotivasi dalam bekerja?	"Jelas sekali. Komunikasi yang bagus membuat kerja jadi enak, merasa dihargai, dan masalah cepat selesai. Itu sangat memotivasi kami."

Wawancara Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara (Jawaban Karyawan)
1	Menurut Anda, apakah penerangan di area pembibitan sudah cukup terang untuk bekerja?	"Untuk area terbuka sudah cukup memadai dari matahari. Namun di gudang pupuk terkadang kurang terang saat mendung. Kalau malam jalur antar blok memang gelap."

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara (Jawaban Karyawan)
2	Apakah sirkulasi udara yang baik membuat Anda lebih nyaman menyelesaikan tugas?	"Sangat baik karena di lapangan terbuka. Tantangannya hanya panas terik matahari di siang hari yang menyengat."
3	Apakah Anda sering terganggu oleh suara bisingnya mesin penyiraman atau kendaraan operasional?	"Ada gangguan dari mesin pompa air dan truk, tapi kami sudah terbiasa karena itu risiko kerja di perkebunan. Tetap bisa fokus bekerja."
4	Apakah bau tak sedap (media tanah, pupuk, limbah) mengganggu kenyamanan Anda?	"Awalnya kurang nyaman, tapi sekarang sudah terbiasa. Kami anggap itu 'bau uang' karena demi hasil sawit yang bagus, jadi tidak mengganggu signifikan."
5	Menurut Anda, apakah tempat kerja sudah memiliki sistem keamanan yang memadai?	"Secara fisik aman karena ada APD lengkap. Tapi kami agak was-was terkait keamanan eksternal seperti isu sengketa lahan di area perbatasan."

Wawancara Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara (Jawaban Karyawan)
1	Bagaimana Anda memastikan bibit yang Anda rawat tetap terjaga kualitasnya?	"Dengan disiplin penyiraman, pemupukan sesuai jadwal, dan melakukan <i>culling</i> (membuang bibit abnormal). Kami merawat bibit seperti anak sendiri."
2	Apakah jumlah pekerjaan yang Anda selesaikan setiap hari sesuai dengan target?	"Selalu berusaha memenuhi target harian. Jika ada kendala cuaca atau alat rusak, kami lapor mandor dan mengejanya di hari berikutnya."
3	Apakah Anda mampu melaksanakan semua tugas harian pembibitan dengan baik?	"Mampu, karena sudah dibekali pengalaman dan pelatihan. Kami sudah menguasai tugas rutin mulai dari media tanam sampai kendali hama."
4	Apakah Anda merasa bertanggung jawab atas bibit dan tugas yang Anda kerjakan?	"Sangat bertanggung jawab. Kualitas bibit yang kami rawat menentukan hasil panen tahun-tahun ke depan. Kami tidak mau asal-asalan."
5	Apakah Anda sering mengambil tindakan sendiri ketika melihat ada pekerjaan yang perlu diselesaikan?	"Untuk masalah kecil dan darurat (seperti pipa bocor kecil), kami ambil tindakan langsung sesuai SOP. Tapi untuk masalah besar, tetap lapor mandor dulu."

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Nama Responden :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan :
 Lama Bekerja :

Kuesioner Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Mandor menyampaikan informasi pekerjaan dengan jelas kepada saya.					
2	Saya mudah mendapatkan informasi tentang pekerjaan di pembibitan.					
3	Komunikasi antara mandor dan pekerja dilakukan secara rutin.					
4	Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja saat bekerja.					
5	Arahan kerja (briefing) biasanya dilakukan sebelum mulai bekerja.					
6	Informasi yang diberikan membantu saya menyelesaikan pekerjaan.					
7	Cara penyampaian informasi di tempat kerja mudah dipahami.					
8	Komunikasi yang baik mengurangi kesalahan dalam pekerjaan saya.					
9	Saya memahami instruksi kerja yang diberikan oleh mandor.					
10	Informasi yang saya terima membuat saya bekerja lebih baik.					

Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pencahayaan di area pembibitan cukup untuk bekerja dengan baik.					
2	Udara di tempat kerja terasa nyaman saat saya bekerja.					
3	Suara di sekitar tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya.					
4	Saya tetap bisa fokus meskipun ada suara di sekitar.					
5	Tingkat kebisingan di tempat kerja masih wajar.					
6	Lingkungan kerja terlihat bersih dan terjaga.					
7	Tidak ada bau yang mengganggu saat saya bekerja.					
8	Perusahaan menyediakan perlengkapan kerja yang aman.					
9	Saya merasa aman saat bekerja di area pembibitan.					
10	Kondisi tempat kerja mendukung keselamatan saya.					

Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja dengan teliti saat merawat bibit.					
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditentukan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditentukan.					
5	Saya bekerja dengan baik setiap hari.					
6	Saya menjalankan pekerjaan sesuai aturan yang diberikan.					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
8	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik.					
9	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
10	Saya berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Lmpiran 4 Tabulasi Tnggapan Responden

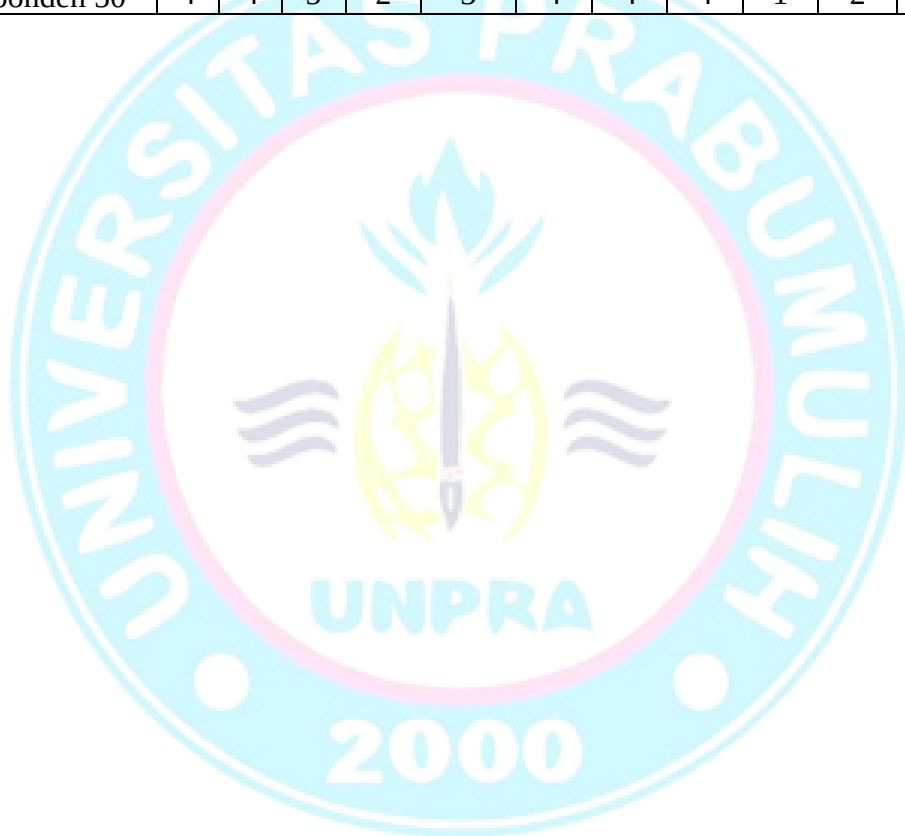
No	Komunikasi										Jumlah
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	43
Responden 2	1	5	4	5	3	4	2	4	2	1	31
Responden 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 4	4	3	5	5	4	5	2	4	2	5	39
Responden 5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	47
Responden 6	5	2	2	4	1	3	1	3	4	4	29
Responden 7	3	5	5	4	4	5	2	3	5	1	37
Responden 8	1	3	5	3	5	5	3	3	5	5	38
Responden 9	2	2	3	5	3	5	5	4	5	5	39
Responden 10	4	5	1	3	5	3	1	5	4	2	33
Responden 11	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
Responden 12	2	1	2	2	3	3	3	4	2	4	26
Responden 13	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	45
Responden 14	1	2	5	2	5	4	3	5	4	2	33
Responden 15	3	2	2	1	4	4	5	5	4	4	34
Responden 16	2	2	1	2	2	1	4	1	1	2	18
Responden 17	2	4	5	3	5	5	4	5	3	3	39
Responden 18	2	2	4	5	5	5	3	4	4	4	38
Responden 19	4	5	1	4	5	5	5	1	5	4	39
Responden 20	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
Responden 21	2	5	4	5	3	4	5	4	5	5	42
Responden 22	5	4	5	2	5	3	5	4	2	4	39
Responden 23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
Responden 24	1	3	2	2	5	5	1	2	4	3	28
Responden 25	4	5	2	5	3	3	5	2	5	3	37
Responden 26	5	3	3	2	4	4	4	3	4	1	33
Responden 27	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
Responden 28	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	44
Responden 29	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	44
Responden 30	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	46
Responden 31	5	4	4	2	5	5	5	3	5	5	43
Responden 32	4	5	2	3	1	4	2	4	5	1	31
Responden 33	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	39
Responden 34	5	5	4	2	1	3	3	5	5	3	36
Responden 35	4	1	2	3	2	4	4	4	5	5	34
Responden 36	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	46
Responden 37	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	40

Responden 38	4	3	3	5	5	5	2	5	4	4	40
Responden 39	5	5	3	3	4	5	5	3	5	4	42
Responden 40	1	3	5	5	5	4	4	3	5	4	39
Responden 41	5	4	2	4	3	5	5	5	5	1	39
Responden 42	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	45
Responden 43	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
Responden 44	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	44
Responden 45	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	38
Responden 46	2	2	4	4	4	5	2	5	4	1	33
Responden 47	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	41
Responden 48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
Responden 49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
Responden 50	5	5	5	5	3	5	2	2	5	5	42



No	Lingkungan Kerja										Jumlah
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	4	5	3	4	4	2	4	4	3	3	36
Responden 2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	45
Responden 3	5	3	5	5	5	4	5	2	5	4	43
Responden 4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	44
Responden 5	4	5	4	4	5	2	5	3	2	2	36
Responden 6	5	3	1	2	4	4	4	3	3	4	33
Responden 7	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	43
Responden 8	5	4	5	4	3	1	4	4	3	2	35
Responden 9	4	4	4	5	4	5	2	2	4	2	36
Responden 10	3	4	1	4	4	2	5	1	3	3	30
Responden 11	5	4	5	2	4	5	3	2	5	4	39
Responden 12	5	3	3	2	4	2	3	4	2	2	30
Responden 13	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	43
Responden 14	4	4	5	2	3	4	3	4	1	3	33
Responden 15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
Responden 16	1	4	2	4	1	4	1	2	2	1	22
Responden 17	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	45
Responden 18	2	5	5	5	2	4	4	3	3	4	37
Responden 19	5	4	5	5	3	4	5	5	1	5	42
Responden 20	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	43
Responden 21	5	3	3	5	4	4	5	5	4	3	41
Responden 22	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
Responden 23	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	37
Responden 24	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	27
Responden 25	4	1	3	2	2	1	3	5	1	3	25
Responden 26	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	47
Responden 27	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
Responden 28	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	42
Responden 29	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
Responden 30	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
Responden 31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
Responden 32	4	3	5	2	3	5	5	5	4	5	41
Responden 33	3	5	3	2	3	2	3	4	3	3	31
Responden 34	5	3	5	2	5	2	4	4	4	5	39
Responden 35	2	2	2	5	2	4	4	1	1	2	25
Responden 36	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	44
Responden 37	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
Responden 38	2	3	5	5	2	5	5	5	5	4	41

Responden 39	4	4	4	4	5	2	3	5	4	4	39
Responden 40	4	1	5	4	4	1	4	3	4	4	34
Responden 41	4	3	2	4	3	5	2	5	2	2	32
Responden 42	4	4	5	2	5	5	4	2	5	3	39
Responden 43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
Responden 44	5	3	4	4	4	5	5	5	2	4	41
Responden 45	3	4	4	5	2	4	4	2	5	3	36
Responden 46	5	2	3	2	5	4	2	5	4	2	34
Responden 47	3	3	3	2	4	4	5	3	5	4	36
Responden 48	5	2	5	1	5	4	5	5	4	5	41
Responden 49	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	43
Responden 50	4	4	5	2	3	4	4	4	1	2	33



No	Kinerja Karyawan										Jumlah
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	5	1	3	4	3	5	5	5	5	5	41
Responden 2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
Responden 3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
Responden 4	4	5	4	5	4	2	3	4	4	3	38
Responden 5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	43
Responden 6	5	5	4	1	3	5	2	1	2	3	31
Responden 7	4	5	5	3	4	5	5	5	2	1	39
Responden 8	5	5	4	4	5	5	2	3	5	5	43
Responden 9	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	39
Responden 10	5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	44
Responden 11	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47
Responden 12	2	3	5	3	2	4	2	2	2	5	30
Responden 13	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	44
Responden 14	2	2	2	4	4	2	3	2	3	1	25
Responden 15	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	45
Responden 16	1	4	3	4	1	1	1	1	2	5	23
Responden 17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
Responden 18	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	43
Responden 19	5	3	4	5	4	5	3	4	3	3	39
Responden 20	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	46
Responden 21	5	1	4	3	4	4	2	1	3	1	28
Responden 22	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
Responden 23	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	42
Responden 24	4	4	1	4	4	3	5	2	4	1	32
Responden 25	3	4	5	4	4	3	2	4	5	5	39
Responden 26	3	3	4	4	4	3	2	4	2	4	33
Responden 27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	47
Responden 28	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	44
Responden 29	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	43
Responden 30	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
Responden 31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
Responden 32	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	44
Responden 33	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	46
Responden 34	5	5	2	5	5	5	5	3	2	4	41
Responden 35	2	2	3	5	4	3	5	4	4	2	34
Responden 36	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	47
Responden 37	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
Responden 38	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	44
Responden 39	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3	40

Responden 40	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	44
Responden 41	5	5	5	5	4	3	5	2	5	4	43
Responden 42	3	5	2	5	4	3	4	5	5	3	39
Responden 43	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	45
Responden 44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
Responden 45	4	3	5	2	5	5	3	3	2	1	33
Responden 46	3	4	4	5	4	5	2	1	4	3	35
Responden 47	3	5	5	2	2	5	4	3	4	1	34
Responden 48	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
Responden 49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 50	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	44



Lampiran 5 Kartu Bimbingan Skripsi



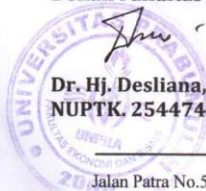
UNIVERSITAS PRABUMULIH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Vera Kharisma
NIM : 2022110024
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
21/11/2025	Pengajuan judul	Acc	f	
28/11/2025	Bab I Revisi Revisi materi dan footnote	revisi	mp.	
03/12/2025	BAB I	Acc	mp.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si
NIDN 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



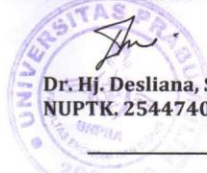
**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Vera Kharisma
NIM : 2022110024
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
 DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si

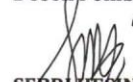
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/12 2025	DAS I	ALL		
24/12 25	DAS II - Pendekatan penelitian - Objek penelitian - Definisi operasional - Operational Variable	Revisi		
27/12 25	DAS III	ALL		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



SEBRI HESINTO, S.E., M.Si
 NIDN 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Vera Kharisma
NIM : 2022110024
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
 DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28/12/20	Kata 1 & 11 a 11	Revisi: revisi prokur, diganti dg kata lain.		
29/12/20	Kata 1 & 11 a 11	Acc		
29/12/20	Bab 2	Revisi: tambahkan data dan pengantar lainnya		
4/1/21	Bab 1 & 2	Revisi: tambahkan data dan pengantar lainnya		
5/1/21	Bab 3 & 4	Revisi: tambahkan data dan pengantar lainnya		
6/1/21	Bab 5 & 6	Revisi: tambahkan data dan pengantar lainnya		
7/1/21	Bab 7 & 8	Revisi: tambahkan data dan pengantar lainnya		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si
NIDN 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Vera Kharisma
NIM : 2022110024
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
 DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
7/1/2025	Proposal Bab 1	Parsi pemukiman di		
26/1/2025	Proposal Bab 1	Parsi foto 2 pemukiman masalah pemukiman		
27/1/2025	Proposal / Bab 1	Parsi kembali		
		- HCC - going to HCC?		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Si
NIDN 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Vera Kharisma
NIM : 2022110024
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
 DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/12/2025	proposal Bab 2.	Cek kembali kehipan . penomoran, margin .	fy	
12/12/2025	proposal Bab 2.	Perin kembali Kosakata, tambah kan kehipan	fy	
15/12/2025	proposal Bab 2.	Acc. - going to Adv. I	fy	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Si
NIDN 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Vera Kharisma
NIM : 2022110024
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
 DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/12/2025	Bab 3 (proposal)	Revisi penulisan, revisi format, definisi dll		
18/12/2025	Bab 3 (proposal)	Revisi kembali		
"	"	ACC - going to ASV-I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Si
 NIDN 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Vera Kharisma
NIM : 2022110024
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT
 PERMAI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN
 ILIR
DOSEN PEMBIMBING II : Herlina, S.Pd., M.Pd

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28/4/2024	Dab II	Persi Vocabulary, Egan/Spelling, Margin		
29/4/2024	Dab II/V	ACC - Continue to the next		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II

Herlina, S.Pd., M.Pd

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara dan Observasi



**DAFTAR KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
DESA TANJUNG MIRING**

No	Nama Pekerja	Kota Lahir	Tanggal Lahir	Jabatan
1	EFIE ASRAHADI	TALANG BALAI	12/08/1973	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
2	YOYON	TALANG BALAI	22/05/1982	SATPAM
3	SAID DARAHMAN	LUBUK GETAM	08/12/1973	MANDOR PERAWATAN/LC
4	ISKANDAR ZULKARNAIN	MUARA LEMATANG	07/08/1972	MANDOR PERAWATAN/LC
5	TASLIM	SIALINGAN	04/07/1975	SATPAM
6	WAHIDIN	KASAI	18/09/1978	MANDOR PRODUKSI/PANEN
7	MANADI	TALANG BALAI	06/06/1980	SATPAM
8	YONES	SUKANANTI	12/09/1980	SATPAM
9	JAMALUDIN	RIAU	03/06/1979	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
10	LENGGI DIANSIH	SIALINGAN	22/11/1988	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
11	AHMAD YUSUP	LAMPUNG	20/07/1982	PEMANEN
12	HASAN BASRI	TANJUNG RAJA	06/07/1977	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
13	LION STAR	TANDING MARGA	05/10/1994	SOPIR
14	EDI HARYANTO	METRO	24/09/1978	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
15	SUNARTO	CILACAP	11/05/1974	PEMANEN
16	A. HARDIANTO	PALEMBANG	03/12/1972	OPERATOR KENDARAAN ALAT BERAT LAIN/MESIN/CRANE
17	SALIM GEMBIRA	KIJANG ULU	05/09/1979	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
18	ANSORI	TANJUNG RAJA	10/03/1976	PEMANEN
19	ERWIN	MUARA ENIM	15/02/1977	PEMANEN
20	SURYANTO	PALEMBANG	07/07/1975	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
21	SUKIMAN	TANDING MARGA	02/04/1986	PEMANEN
22	EKO ADIYANTO	LAMPUNG	30/06/1992	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
23	ISWANDI	LAMPUNG	10/09/1990	MANDOR PERAWATAN/LC
24	HERLINA	PENDOPO	12/06/1982	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
25	PATMAWATI	TANDING MARGA	19/07/1976	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
26	BAIKUN	MODONG	12/10/1972	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
27	TITIN AGUSTIN	TANDING MARGA	24/04/1995	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
28	RADIUS PANDAWINATA	KAYUARA	06/05/1993	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
29	NURLELAWATI	TALANG BALAI	28/08/1985	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
30	SURAIDA	KAYUARA	15/04/1992	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
31	ERMELI	TALANG BELIUNG	04/11/1986	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
32	ALFIAN	TALANG BELIUNG	20/06/1979	SATPAM
33	WAHYUDI	BENGKULU	07/06/1992	PEMANEN
34	MURNI	KAYUARA	20/07/1978	PEMANEN
35	MINALDI	TALANG NANGKA	05/05/1976	PEMANEN
36	JAMALUDIN	TANDING MARGA	16/12/1983	PEMANEN
37	HAYADI	SUKAMERINDU	02/02/1989	PEMANEN
38	RAHMAD HADI SAPUTRA	PALEMBANG	07/04/1997	KERANI DIVISI
39	A. KARIM	LUBUK GETAM	25/05/1996	PEMANEN
40	GUSLAN	TALANG BELIUNG	01/01/1996	PEMANEN
41	PERI IRAWAN	TALANG BALAI	27/11/1979	PEMANEN
42	NAWAR LADI	TANDING MARGA	12/06/1987	PEMANEN
43	IVANDRI	SUKANANTI	23/03/1997	HELPER KENDARAAN/ALAT BERAT/MESIN
44	ALFIN SUMBAHRI	TALANG BELIUNG	10/05/1998	SATPAM
45	DOBI	BABAT	04/01/1997	MANDOR PRODUKSI/PANEN
46	MANDRI	TANDING MARGA	26/06/1996	SOPIR
47	GEORGE KOCO REZA EDNANDO	KAYUARA	10/07/1999	HELPER KENDARAAN/ALAT BERAT/MESIN
48	TEGUH RIANSYAH	KAYUARA	10/04/1992	KERANI DIVISI
49	EDI SUCIPTO	SIALINGAN	11/12/1975	SATPAM
50	OLPEN PARDEDE	MEDAN	03/09/1972	MANDOR PRODUKSI/PANEN

**Lampiran 8 Hasil Uji SPSS
Hasil Uji Validitas**

Komunikasi (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,456**	,082	,123	,050	-,016	,364**	,193	,268	,271	,551**
	Sig. (2-tailed)		,001	,569	,396	,732	,913	,009	,179	,060	,057	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,456**	1	,264	,266	,229	,166	,235	,129	,322*	,000	,577**
	Sig. (2-tailed)	,001		,064	,062	,110	,251	,100	,370	,023	,997	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,082	,264	1	,306*	,426**	,295*	,214	,396**	,090	,277	,621**
	Sig. (2-tailed)	,569	,064		,031	,002	,037	,136	,004	,535	,051	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,123	,266	,306*	1	,135	,230	,107	,092	,311*	,210	,505**
	Sig. (2-tailed)	,396	,062	,031		,349	,108	,458	,525	,028	,144	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,050	,229	,426**	,135	1	,381**	,267	,244	,106	,258	,563**
	Sig. (2-tailed)	,732	,110	,002	,349		,006	,060	,088	,465	,071	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	-,016	,166	,295*	,230	,381**	1	,017	,214	,359*	,135	,465**
	Sig. (2-tailed)	,913	,251	,037	,108	,006		,909	,135	,011	,350	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,364**	,235	,214	,107	,267	,017	1	,141	,202	,381**	,567**
	Sig. (2-tailed)	,009	,100	,136	,458	,060	,909		,329	,160	,006	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	,193	,129	,396**	,092	,244	,214	,141	1	,139	,097	,478**
	Sig. (2-tailed)	,179	,370	,004	,525	,088	,135	,329		,337	,503	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	,268	,322*	,090	,311*	,106	,359*	,202	,139	1	,188	,526**
	Sig. (2-tailed)	,060	,023	,535	,028	,465	,011	,160	,337		,190	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	,271	,000	,277	,210	,258	,135	,381**	,097	,188	1	,540**
	Sig. (2-tailed)	,057	,997	,051	,144	,071	,350	,006	,503	,190		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,551**	,577**	,621**	,505**	,563**	,465**	,567**	,478**	,526**	,540**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,015	,314*	-,105	,684**	,082	,251	,431**	,233	,317*	,546**
	Sig. (2-tailed)		,918	,027	,467	,000	,572	,078	,002	,104	,025	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,015	1	,227	,376**	,187	,249	,117	,075	,236	,095	,450**
	Sig. (2-tailed)	,918		,112	,007	,193	,081	,418	,605	,100	,510	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,314*	,227	1	,099	,286*	,245	,339*	,316*	,345*	,434**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,027	,112		,495	,044	,086	,016	,026	,014	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	-,105	,376**	,099	1	-,028	,262	,235	-,026	,201	,127	,392**
	Sig. (2-tailed)	,467	,007	,495		,849	,066	,101	,858	,162	,378	,005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,684**	,187	,286*	-,028	1	,132	,315*	,200	,470**	,367**	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000	,193	,044	,849		,362	,026	,163	,001	,009	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,082	,249	,245	,262	,132	1	,182	,128	,333*	,292*	,530**
	Sig. (2-tailed)	,572	,081	,086	,066	,362		,207	,376	,018	,040	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,251	,117	,339*	,235	,315*	,182	1	,155	,367**	,558**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,078	,418	,016	,101	,026	,207		,281	,009	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	,431**	,075	,316*	-,026	,200	,128	,155	1	,064	,283*	,469**
	Sig. (2-tailed)	,002	,605	,026	,858	,163	,376	,281		,661	,047	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	,233	,236	,345*	,201	,470**	,333*	,367**	,064	1	,503**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,104	,100	,014	,162	,001	,018	,009	,661		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	,317*	,095	,434**	,127	,367**	,292*	,558**	,283*	,503**	1	,704**
	Sig. (2-tailed)	,025	,510	,002	,378	,009	,040	,000	,047	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,546**	,450**	,647**	,392**	,618**	,530**	,614**	,469**	,676**	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,005	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,265	,140	,200	,483**	,667**	,539**	,251	,221	,337*	,699**
	Sig. (2-tailed)		,063	,333	,163	,000	,000	,000	,079	,124	,017	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,265	1	,156	,312*	,233	,232	,301*	,270	,135	,301*	,551**
	Sig. (2-tailed)	,063		,280	,027	,103	,106	,034	,058	,348	,034	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,140	,156	1	-,180	,059	,239	-,016	,169	-,032	,126	,289*
	Sig. (2-tailed)	,333	,280		,212	,686	,095	,913	,241	,828	,382	,041
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,200	,312*	-,180	1	,383**	,005	,409**	,360*	,348*	,457**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,163	,027	,212		,006	,974	,003	,010	,013	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,483**	,233	,059	,383**	1	,435**	,414**	,381**	,115	,146	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000	,103	,686	,006		,002	,003	,006	,426	,312	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	,667**	,232	,239	,005	,435**	1	,392**	,256	,118	,210	,601**
	Sig. (2-tailed)	,000	,106	,095	,974	,002		,005	,073	,414	,143	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	,539**	,301*	-,016	,409**	,414**	,392**	1	,516**	,362**	,212	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,034	,913	,003	,003	,005		,000	,010	,139	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	,251	,270	,169	,360*	,381**	,256	,516**	1	,303*	,204	,662**
	Sig. (2-tailed)	,079	,058	,241	,010	,006	,073	,000		,032	,154	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	,221	,135	-,032	,348*	,115	,118	,362**	,303*	1	,217	,497**
	Sig. (2-tailed)	,124	,348	,828	,013	,426	,414	,010	,032		,129	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	,337*	,301*	,126	,457**	,146	,210	,212	,204	,217	1	,575**
	Sig. (2-tailed)	,017	,034	,382	,001	,312	,143	,139	,154	,129		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,699**	,551**	,289*	,564**	,606**	,601**	,718**	,662**	,497**	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,041	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	10

Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	10

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	10

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,54604702
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,059
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,196 ^c

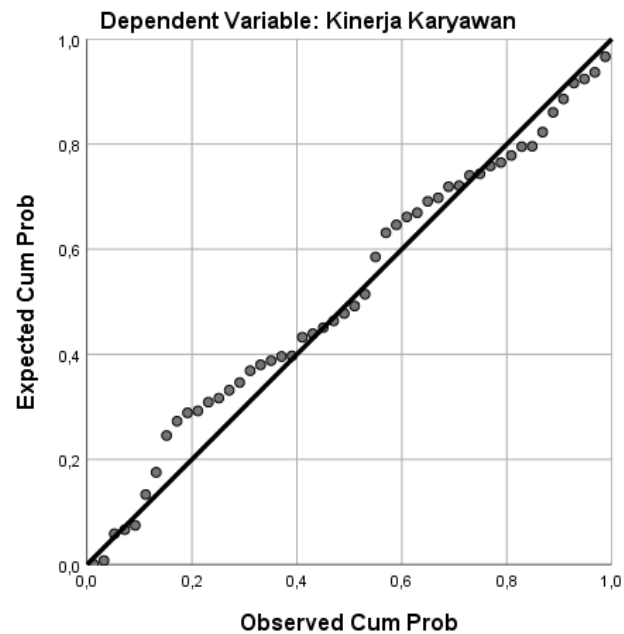
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

HASIL UJI NORMAL P-PLOT

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

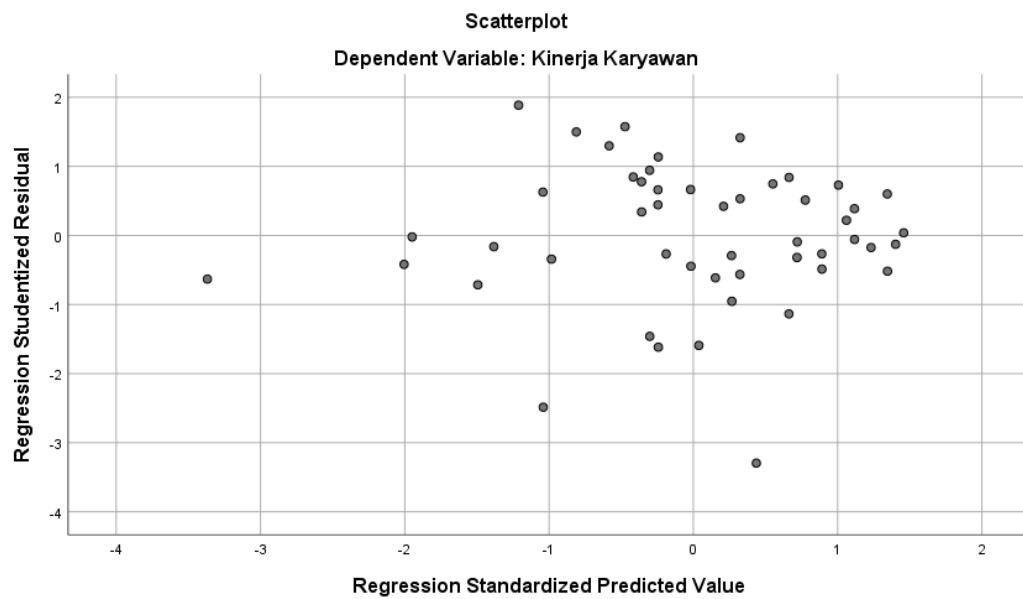


UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	10,316	4,519		2,283	,027	
	Komunikasi	,524	,123	,528	4,264	,000	,683 1,464
	Lingkungan Kerja	,263	,122	,267	2,154	,036	,683 1,4 64

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROKEDASITAS



HASIL ANALISIS LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	10,316		2,283	,027
	Komunikasi	,524	,123	4,264	,000
	Lingkungan Kerja	,263	,122	2,154	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL UJI KD

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,508	,487	4,642

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

HASIL UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	10,316	4,519		2,283	,027
	Komunikasi	,524	,123	,528	4,264	,000
	Lingkungan Kerja	,263	,122	,267	2,154	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1045,839	2	522,920	24,270	,000 ^b
	Residual	1012,661	47	21,546		
	Total	2058,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

