

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT VARIA USAHA BETON CABANG PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E.)

**IAIN PURWOKERTO**

Oleh:  
**SANTI PUSPITASARI**  
NIM. 1423203075

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Santi Puspitasari**  
NIM : **1423203075**  
Jenjang : S.1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
Program Studi : Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton cabang Purwokerto**

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 7 Juli 2018

Saya yang menyatakan,



**Santi Puspitasari**  
**NIM. 1423203075**



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.ainpurwokerto.ac.id

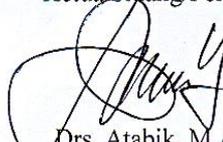
**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

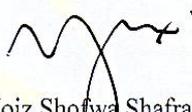
PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT VARIA USAHA BETON CABANG PURWOKERTO

Yang disusun oleh Saudari **Santi Puspitasari NIM. 1423203075** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syaria'h** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis** tanggal **16 Agustus 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

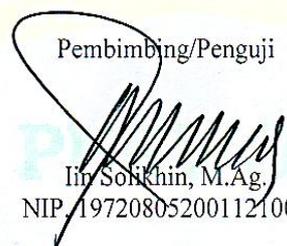
Ketua Sidang/Penguji

  
Drs. Atabik, M.Ag.  
NIP. 196512051993031004

Sekretaris Sidang/Penguji

  
Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.  
NIP. 197812312008012027

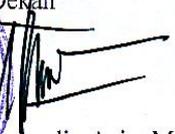
Pembimbing/Penguji

  
Iin Solikhin, M.Ag.  
NIP. 197208052001121002

Purwokerto, **23** / Agustus 2018

Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan



  
Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 19680403 1994031004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada  
Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
di  
Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

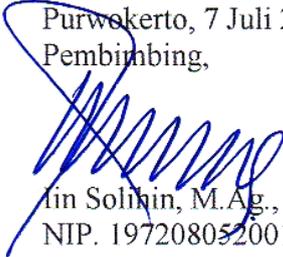
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Santi Puspitasari NIM. 1423203075 yang berjudul:

**Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton cabang Purwokerto.**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (.S.E.).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 7 Juli 2018  
Pembimbing,



Lin Solihin, M.Ag.,  
NIP. 197208052001121002

## **MOTTO**

“Impossible Is Nothing”

Sesungguhnya sesudah ada kesulitan pasti akan datang kemudahan, maka kerjakanlah urusanmu dengan sungguh-sungguh dan hanya kepada Allah kamu berharap.

(QS. Al Insyirah : 6-8)



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Allah SWT, Terimakasih ya Allah selalu mendengarkan dan mengabulkan doa-doa hambamu ini, terimakasih telah mempermudah dan melancarkan urusan hamba, semoga selalu di lancarkan segalanya seterusnya sampai akhir, Amin.
2. Almamaterku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
3. Kedua orang tua tercinta, Bapak Duki Wibowo (alm) dan Ibu Heriyanti. Beliau berdua pendidik pertama, dan dengan susah payah telah membekali segalanya untuk kehidupan penulis, serta berkat doanya Allah SWT selalu memberikan kemudahan segala urusan hidup yang penulis hadapi.
4. Adik-adik saya Farah Dwi yanti dan Muhammad Mumtaz Azizi Wibowo terimakasih atas dukungan, senyum, serta bantuan kalian yang diberikan untuk keberhasilan ini. Semoga kalian bisa menimba pendidikan dengan baik dan tercapai cita-citanya.
5. Sahabat-sahabat baikku Kudus, Charolita, Lulu, Mba Ikoh, Fitriyana, Mba Mufti, Mba Ve, Nurlinda, Agung, Royan, dan semua teman kelas ES-B yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu berjuang bersama dalam mengemban ilmu, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian tidak mungkin aku sampai disini, terimakasih atas canda, tawa, dan perjuangan yang bisa kita lewati bersama selama ini, *You Are The Best!*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VARIA USAHA BETON  
PURWOKERTO**

Santi Puspitasari  
NIM. 1423203075

Email: [santipuspitasari24@yahoo.com](mailto:santipuspitasari24@yahoo.com)

Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Purwokerto. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu peneliti terjun langsung ke lapangan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Varia Usaha Beton yang berjumlah 58 orang. Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 58 karyawan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan dengan uji F dan uji T.

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan microsoft excel dan SPSS 16 dapat diketahui bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja yang signifikan. Dari ketiga variabel tersebut, variabel komunikasi yang memiliki hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,541 < 2,005$ ) maka  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar ( $12,231 > F$  tabel ( $2,77$ ) dengan signifikan 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

# THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMMUNICATION, AND WORK ENVIRONMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT VARIA USAHA BETON PURWOKERTO

Santi Puspitasari  
1423203075

E-mail: [santipuspitasari24@yahoo.com](mailto:santipuspitasari24@yahoo.com)

Department of Islamic Economics Faculty of Islamic Economics and Business  
State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

## ABSTRACT

The aimed of this research is to know the influence of leadership, communication, and work environment variables to the employee performance at PT Varia Usaha Beton Purwokerto partially and simultaneous. The research is quantitative research. The writer used kinds of field research, it means that the writer have to enter a field of study directly by giving the questionnaires to whole employees at PT Varia Usaha Beton Purwokerto which amount of 58 employees. In this research, the writer took a sample of 58 employees by using saturated samples. The instrument that used in this research is validity and reliability test. The analytical method that used is multiple linear regression analyses by using F-test and T-test.

According to the result of data processed using Microsoft Excel and SPSS 16, it can be seen that the influence of leadership and work environment is significant. From those three variables, the result of communication variable which is t-counted  $< t$ -table ( $1,541 < 2,005$ ), so  $H_0$  is accepted. It means that there is no communication effect on the employee performance. Meanwhile, the result of F-test got the F-counted ( $12,231 > F$ -table ( $2,77$ )) with the significant value 0,000. So, it can be concluded that independent variables affects a dependent variable jointly.

Keywords: *leadership, communication, work environment, and employee performance.*

## PEDOMAN TRANSLITERASI (ARAB LATIN)

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	za (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	er
ز	zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	gain	G	ge
ف	fa'	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka

ل	Lam	L	‘el
م	mim	M	‘em
ن	nun	N	‘en
و	waw	W	w
ه	ha’	H	ha
ء	hamzah	‘	apostrof
ي	ya’	Y	ye

**Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap**

متعددة	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

***Ta’marbutah* di akhir kata Bila dimatikan tulis *h***

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan apada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali, bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diketahui dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā</i>
----------------	---------	--------------------------

- b. Bila *ta’marbutah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan *t*.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāt al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

### B. Vokal Pendek

◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	d'ammah	Ditulis	U

### C. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	Ā
	جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyah</i>
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	Ā
	تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	Ū
	فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

### D. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya'mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au

	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>
--	-----	---------	-------------

**E. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof**

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْشُكْرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

**F. Kata Sandang Alif + Lam**

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

الْقُرْآن	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf / (el)nya.

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

**G. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat**

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذَوَالْفُرُوض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أَهْلَالِلسُنَّة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah hingga penulis dapat merampungkan penyusunan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton cabang Purwokerto”. Shalawat dan salam semoga senantiasa Allah SWT curahkan kepada Baginda Rasul Muhammad SAW, beliaulah yang telah menuntun manusia dari kegelapan menuju petunjuk yang terang benderang. Semoga semangat juangnya menjadi *spirit and guidance* kita dalam mengemban tugas sebagai *khalifah fil ardhi*. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari IAIN Purwokerto.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Dengan tersusunya Skripsi ini, pada kesempatan yang baik ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Yth.:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M. Ag., Rektor IAIN Purwokerto.
2. Dr. H. Munjin, M. Pd. I., Wakil Rektor I IAIN Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M. Pd. I., Wakil Rektor II IAIN Purwokerto.
4. Dr. H. Supriyanto, Lc., M. S. I., Wakil Rektor III IAIN Purwokerto.
5. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M. M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S. E., M. S. I., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
7. Iin Solihin, M. Ag., sebagai Pembimbing. Terimakasih atas kesabarannya dalam membimbing dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

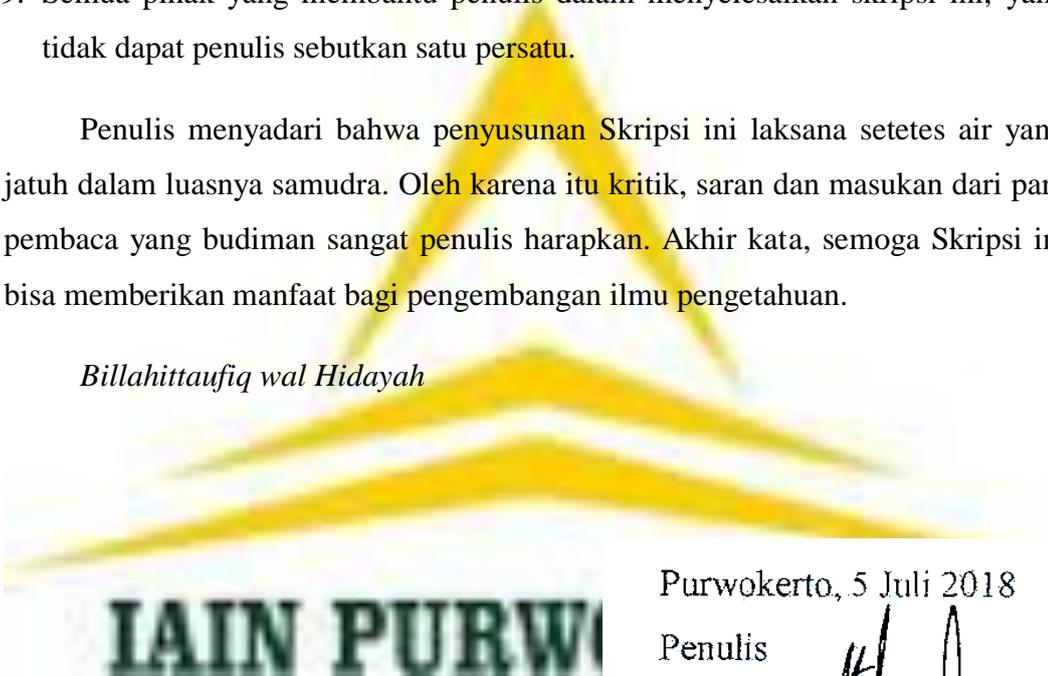
8. Sochimim, Lc., M.S.I., Penasehat Akademik penulis di Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2014.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
11. Ageng Setya Prajanji Kepala PT. Varia Usaha Beton cabang Purwokerto. Terimakasih atas izin dan bantuan serta motivasi yang bapak berikan sehingga peneliti dapat melakukan penelitian pada PT. Varia Usaha Beton cabang Purwokerto.
12. Kedua orang tua tercinta, Bapak Duki Wibowo (alm) dan Ibu Heriyanti. Beliau berdua pendidik pertama, dan dengan susah payah telah membekali segalanya untuk kehidupan penulis, serta berkat doanya Allah SWT selalu memberikan kemudahan segala urusan hidup yang penulis hadapi.
13. Adik-adik saya Farah Dwi yanti dan Muhammad Mumtaz Azizi Wibowo terimakasih atas dukungan, senyum, serta bantuan kalian yang diberikan untuk keberhasilan ini. Semoga kalian bisa menimba pendidikan dengan baik dan tercapai cita-citanya.
14. Ayah Priyanto dan Ibu Iim, lilik sekaligus sebagai orang tua kedua di Purwokerto yang sudah baik sekali untuk memberikan tempat tinggal, mendukung, mendo'akan dan memberikan kasih sayang layaknya orang tua kandung sendiri serta nasihatnya yang menjadi perjalanan hidupku di Purwokerto.
15. Adik sepupu saya di Purwokerto Harfian Muhammad Iqbal, Hauriza Maulidya Islami, Rizqi Azka Ahmad Faisal, yang selalu mewarnai hari-hariku penuh dengan canda dan tawa. Terimakasih atas dukungan serta bantuan kalian. Semoga kalian bisa menimba pendidikan dengan baik dan tercapai cita-citanya.
16. Untuk semua keluarga besarku terimakasih banyak atas do'a dan dukungannya.
17. Rahayu Tri Wulandari teman tidur sekaligus saudara yang selalu setia mendengarkan keluh kesahku, menyemangati, membantu, mendo'akan, dan

memberikan solusi saat pemikiran buntu. Terimakasih atas semangat dalam penyelesaian skripsi ini dan atas kebersamaan selama empat tahun tidak akan saya lupakan.

18. Sahabat-sahabat baikku Kudus, Charolita, Lulu, Mba Ikoh, Fitriyana, Mba Mufti, Mba Ve, Nurlinda, Agung, Royan, dan semua teman kelas ES-B yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu berjuang bersama dalam mengemban ilmu, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian tidak mungkin aku sampai disini, terimakasih atas canda, tawa, dan perjuangan yang bisa kita lewati bersama selama empat tahun ini, *You Are The Best!!*
19. Semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini laksana setetes air yang jatuh dalam luasnya samudra. Oleh karena itu kritik, saran dan masukan dari para pembaca yang budiman sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga Skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

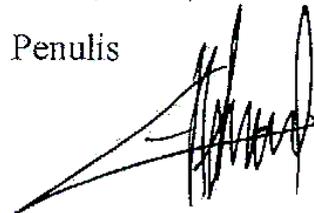
*Billahittaufiq wal Hidayah*



**IAIN PURW**

Purwokerto, 5 Juli 2018

Penulis



**SANTI PUSPITASARI**

1423203075

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Sistematika Pembahasan.....	9
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Kepemimpinan.....	15
1. Pengertian Kepemimpinan.....	15
2. Karakteristik atau Indikator Kepemimpinan.....	17
3. Tipe Kepemimpinan.....	18
4. Fungsi Kepemimpinan.....	21

5. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	23
C. Komunikasi.....	25
1. Pengertian Komunikasi.....	25
2. Proses Komunikasi.....	26
3. Komunikasi dalam Organisasi.....	27
4. Indikator Komunikasi.....	29
5. Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	29
D. Lingkungan Kerja.....	29
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	33
3. Indikator Lingkungan Kerja.....	34
E. Kinerja Karyawan.....	35
1. Pengertian Kinerja.....	35
2. Indikator Kinerja.....	36
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	38
F. Landasan Teologis.....	38
G. Rumusan Hipotesis.....	42
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	44
D. Variabel Dan Indikator Penelitian.....	44
E. Jenis dan Sumber Data.....	46
F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	47
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	49
H. Metode Analisis Data.....	50
<b>BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto.....	54
1. Sejarah Singkat PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto.....	54

2. Visi dan Misi PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto.....	55
3. Struktur Organisasi PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto.....	55
B. Gambaran Umum Responden.....	58
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	60
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji Reliabilitas.....	62
D. Metode Analisis Data.....	63
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
2. Pengujian Hipotesis.....	64
a. Uji F.....	64
b. Uji T.....	66
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68
D. Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	68
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran-Saran.....	73

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Data Ketidak Hadiran Karyawan PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto.....	4
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1	: Variabel dan Indikator Penelitian.....	43
Tabel 4.1	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2	: Komposisi Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3	: Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.4	: Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	58
Tabel 4.6	: Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	59
Tabel 4.7	: Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	59
Tabel 4.8	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.9	: Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.10	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.11	: Hasil Uji F ANOVA.....	63
Tabel 4.12	: Ringkasan Hasil Uji t.....	65
Tabel 4.13	: Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66

**LAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	: Kerangka Pikir Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	43
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto.....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Lampiran 1 : Angket Penelitian
- 2 Lampiran 2 : Hasil Perolehan Skor pada Angket
- 3 Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas
- 4 Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas
- 5 Lampiran 5 : Hasil Regresi Linier Berganda
- 6 Lampiran 6 : Struktur Organisasi PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto
- 7 Lampiran 7 : Foto Dokumentasi
- 8 Lampiran 8 : Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- 9 Lampiran 9 : Surat Keterangan Mengikuti Seminar
- 10 Lampiran 10 : Surat Keterangan Lulus Seminar
- 11 Lampiran 11 : Surat Keterangan Wakaf UPT IAIN Purwokerto
- 12 Lampiran 12 : Blangko Bimbingan Skripsi
- 13 Lampiran 13 : Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- 14 Lampiran 14 : Surat Keterangan Rekomendasi Munaqosah
- 15 Lampiran 15 : Sertifikat-sertifikat
- 16 Lampiran 16 : Daftar Riwayat Hidup

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Tenaga kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan nilai perusahaan. Tingginya teknologi yang digunakan perusahaan dalam menggerakkan dan mengendalikan alat tersebut tetap membutuhkan tenaga kerja manusia, hal tersebut menuntut karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab, serta loyalitas tinggi. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan maupun organisasi untuk mampu mempertahankan dan memelihara sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuannya serta dapat menjalankan usaha atau organisasi dengan efektif dan efisien. Organisasi dibentuk sebagai wadah bagi sekelompok individu dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Efektif tidaknya organisasi tergantung kepada sinergi atau kerja sama individu dan kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama. Sikap dan perilaku individu dalam organisasi semakin diperlukan untuk mendorong efektivitas organisasi yang merupakan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi. Gibson mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang

tidak.<sup>1</sup> Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto.

PT Varia Usaha Beton merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, khususnya pembangunan infrastruktur dan properti. PT Varia Usaha Beton ikut berpartisipasi melalui usaha penyediaan produk-produk beton siap pakai, beton precast, beton masonry dan batu pecah, serta bahan bangunan lainnya yang berbahan baku semen. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari PT Semen Gresik (Persero) yang berdiri tahun 1989 yang kemudian dijadikan PT Varia Usaha Beton pada tahun 1991.<sup>2</sup> PT Varia Usaha Beton juga memiliki beberapa cabang salah satunya berada di Purwokerto yang didirikan pada tanggal 3 Juni 2003 dan beralamat di jalan raya Cilongok-Ajibarang (Arteri Pageraji-Banyumas) Jawa Tengah. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, khususnya pembangunan infrastruktur dan properti. Proyek acuan yang dituju perusahaan tersebut yaitu seperti: kampus, perhotelan, perumahan, perusahaan swasta, jalan raya, dan lain sebagainya.<sup>3</sup> Jumlah pekerja PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto adalah sebanyak 58 orang dan jumlah karyawan ini bervariasi tergantung dari banyaknya bidang-bidang dan tugas-tugas, maupun bagian yang ada dalam perusahaan.

Penelitian ini berupaya untuk menggali seberapa besar kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto. Variabel yang akan diteliti pada PT Varia Usaha Beton yang menentukan kinerja karyawan adalah kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Kepemimpinan dan komunikasi merupakan kebutuhan eksistensi manusia, terutama karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama, dan berorientasi pada pekerjaan. Untuk itu tugas utama pemimpin organisasi adalah

---

<sup>1</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 182-189.

<sup>2</sup>Company profile variabeton-2015.pdf, Jum'at, 20 Oktober 2017, jam : 13:44.

<sup>3</sup>Wawancara dengan Ageng Setya Prajanji (Manager di PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto) pada tanggal 27 September 2017 pukul 09.30 WIB.

mengendalikan organisasi agar berjalan efektif. Menurut Yukl, kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Sedangkan menurut Bush, kepemimpinan ialah memengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan.<sup>4</sup> Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang baik dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Komunikasi memiliki hubungan yang erat sekali dengan kepemimpinan, bahkan dapat dikatakan bahwa tiada kepemimpinan tanpa komunikasi. Apalagi syarat seorang pemimpin selain ia harus berilmu, berwawasan kedepan, ikhlas, tekun, berani, jujur, sehat jasmani dan rohani, ia juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi, sehingga Rogers mengatakan *“leadership is communication”*. Kemampuan berkomunikasi akan menentukan berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya.<sup>5</sup>

Faktor kepemimpinan yang terjadi di PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto masih mengalami masalah seperti kurang jelasnya menyampaikan instruksi dan prosedur kerja pegawai, masih belum tegas dalam pemberian sanksi kepada pegawai jika ada yang melakukan pelanggaran atau tidak disiplin waktu dalam bekerja serta pemimpin kurang menaruh perhatian atau masih belum bisa mengerti bagaimana keluhan-keluhan karyawan di perusahaan karena banyaknya karyawan yang bekerja di lapangan sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi antara pemimpin maupun sesama karyawan.<sup>6</sup> Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhanya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak

---

<sup>4</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 310-311.

<sup>5</sup>Amirullah, *Pengantar Manajemen Fungsi, Proses, Pengendalian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 185.

<sup>6</sup>Wawancara dengan Bejo Sumasto, (Karyawan PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto), Pada 14 Februari 2018, Pukul 13.15 WIB.

dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu para karyawan masih banyak yang terlihat kurang disiplin dalam bekerja, seperti banyaknya ketidakhadiran karyawan pada hari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut kurang baik.

**Tabel 1.1**  
**Data Kemangkiran Karyawan**  
**PT Varia Usaha Beton Cabang Purwokerto**  
**Tahun 2016-2017**

No	Bulan	Kemangkiran		Keterangan	
		2016	2017	Keterangan	Kenaikan/Penurunan
1	Januari	0	8	A	Naik
2	Februari	17	19	I	Naik
3	Maret	0	14	A	Naik
4	April	0	13	A	Naik
5	Mei	22	12	I	Turun
6	Juni	0	13	A	Naik
7	Juli	16	13	S	Turun
8	Agustus	12	26	I	Naik
9	September	0	40	A	Naik
10	Oktober	8	27	SPPD	Naik
11	November	6	8	A	Naik
12	Desember	3	0	I	Turun

Sumber: PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tahun 2016 sampai dengan 2017 jumlah karyawan yang tidak masuk kantor dikarenakan tidak ada keterangan (alpha) cenderung mengalami kenaikan, kenaikan tersebut berlangsung secara terus-menerus setiap bulanya. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya.

Luthans dalam Aftoni Sutanto menjelaskan komunikasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui supervisi yang baik dimana supervisor berkomunikasi dengan karyawan, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada karyawan. Sedangkan menurut Veitzal Rivai komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik.<sup>7</sup>

Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of reference*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah karyawan kepada atasan. Di PT Varia usaha Beton Purwokerto sendiri kebanyakan karyawannya yaitu sebagai sopir truck pengantar barang, dan ada juga karyawan yang memproduksi beton, yang pekerjaannya berada di lapangan. Sedangkan karyawan yang berada diruangan itu hanya beberapa karyawan. Sehingga karyawan yang berada dilapangan seperti sopir truck untuk berkomunikasi dengan pemimpinnya itu jarang, mereka berkomunikasi seringnya menggunakan via telepon. Meskipun di setiap bidang ada kepala bidangnya masing-masing apabila ada pemesanan atau antar barang kepala bagian tersebut menggunakan via telepon setelah itu kepala bagian tersebut melaporkan kepada pemimpinnya. Begitu pula pemimpin hanya menugaskan kepada kepala bagian tersebut.

---

<sup>7</sup>Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta", (*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*), Vol. 4, No. 1 Juni 2010, hlm. 5.

Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain kepemimpinan dan komunikasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Pandi Afandi dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator* menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis: 1. Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*. Sedangkan yang ke 2. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah: pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok.<sup>8</sup> Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan fisik di PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto tentunya berbeda-beda tergantung dengan bidang-bidang dan tugas-tugas, maupun bagian yang ada dalam perusahaan. Seperti kondisi lingkungan yang berada diruangan tentunya sangat berbeda dengan karyawan yang berada di lapangan, di ruangan sendiri kondisinya masih kurang nyaman seperti suasana ruang kantor yang sempit, sebagian besar ruang kantor masih mengandalkan

---

<sup>8</sup>Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*, (Riau: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 66-68.

penerangan dari lampu listrik karena sinar matahari tidak dapat menjangkau ruangan, tidak terdapat AC (*air conditioner*) pada ruang karyawan hanya ada di ruang tamu saja. Dan terdapat satu toilet di perusahaan tersebut. Sedangkan kondisi di lapangan kurang nyaman karena tempat tersebut pembuatan beton jadi para karyawan harus menggunakan masker karena polusi udara yang kurang baik akibat banyak kendaraan seperti truck pembawa barang sering keluar masuk tempat tersebut, serta panas dan bising akibat mesin pembuatan beton.

Kondisi lingkungan psikis salah satu masalahnya adalah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, karena dengan kondisi tempat karyawan yang berbeda ada yang di ruangan maupun di lapangan sehingga kurangnya komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya seperti karyawan yang berada di ruangan dengan karyawan yang berada di lapangan. Frustrasi juga dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan yang dapat menunjang semangat kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh manajemen. Dimana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Dan sebaliknya jika lingkungan kerja suatu perusahaan tidak memadai, maka dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian masalah tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Varia Usaha Beton Cabang Purwokerto”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan

ini adalah apakah kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan pokoknya yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan pokok tersebut dapat di turunkan menjadi beberapa item masalah, antara lain:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
5. Di antara kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Tujuan Penelitian:
  - a. Mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
  - b. Mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.
  - c. Mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  - d. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
  - e. Mengetahui di antara kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat dari penelitian ini adalah:
  - a. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya jajaran karyawan, penyelia (supervisor) dan manajer di PT Varia Usaha Beton dan juga dunia industri tentang kepemimpinan,

komunikasi dan lingkungan kerja sehingga dapat diketahui dampaknya terhadap kinerja karyawan.

- b. Untuk menambah khazanah keilmuan dan wawasan bagi masyarakat awam atau umum, juga bagi organisasi dan perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan-permasalahan industri dan yang masih peduli terhadap nasib para karyawan.
- c. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Sistematika Penulisan**

##### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini memuat uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Bab ini memuat uraian tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

##### **Bab III Metodologi Penelitian.**

Bab ini memuat deskripsi tentang variabel penelitian, cara penentuan sampel, jenis dan sumber data, teknik dan instrumen yang dipakai dalam penelitian.

##### **Bab IV Hasil dan Pembahasan**

Bab ini memuat tentang uraian hasil yang diperoleh dalam penelitian dan pembahasannya yang meliputi deskripsi objek penelitian, teknik dan instrumen data, serta pembahasan atas hasil pengelolaan data.

##### **Bab V Kesimpulan dan Saran.**

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka pengumpulan dan instrumen data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel kepemimpinan sebesar 2,223 dan  $\text{sig } t = 0,030$ . Nilai  $t_{\text{hitung}} (2,223) > t_{\text{tabel}} (2,005)$  dengan tingkat signifikansi 0,030. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi ( $0,030 > 0,05$ ) dengan kata lain dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

2. Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel komunikasi sebesar 1,541 dan  $\text{sig } t = 0,129$ . Nilai  $t_{\text{hitung}} (1,541) < t_{\text{tabel}} (2,005)$  dengan tingkat signifikansi 0,129. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi ( $0,129 > 0,05$ ) dengan kata lain dalam penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini karena terdapat faktor lain dari karyawan yang mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan, yakni faktor budaya organisasi, sarana pendukung, kedisiplinan, visi dan misi, pencapaian target, kualitas, dan kuantitas.

3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel lingkungan kerja sebesar 2,917 dan  $\text{sig } t = 0,005$ . Nilai  $t_{\text{hitung}} (2,917) > t_{\text{tabel}} (2,005)$  dengan tingkat signifikansi 0,005. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi ( $0,005 > 0,05$ ) dengan kata lain dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

4. Dan terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 12,231 dengan nilai sig sebesar 0,000. Sedangkan hasil  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,77. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,231 > 2,77$ ), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, yang diartikan bahwa secara keseluruhan variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto.
5. Dari hasil penelitian yang diperoleh variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) karena memiliki tingkat signifikan yang paling rendah diantara variabel lain yaitu sebesar 0,005, sedangkan tingkat signifikan variabel kepemimpinan sebesar 0,030 dan variabel komunikasi sebesar 0,129.

## B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Variabel kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial, sedangkan variabel komunikasi tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk itu komunikasi pada PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto harus lebih ditingkatkan lagi agar mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi di masa yang akan datang. Adapun secara bersama-sama variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Purwokerto.

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih banyak variabel di luar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM. Al-Qur'an dan Terjemahan.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen Fungsi, Proses, Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2012. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- . 2017. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, Ahmad A.S. 2006. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Isna, Alizar dan Warto. 2013. *Analisis Data Kuantitatif*. Purwokerto: STAIN Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama. Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2003.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Tim penyusun. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.

Usman, Husaini. 2014. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

#### **Jurnal :**

Plangiten, Pegi. 2013. "Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Manado". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado. (*Jurnal EMBA*), Vol. 1, No. 4.

Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Dosen Program Studi STIE Dharma Iswara Madiun. (*Jurnal JIBEKA*). Vol. 9, No. 1.

Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta". (*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*). Vol. 4, No. 1.

Wahyudi, Amin dan Jarot Suryono. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. (*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*). Vol. 1, No. 1.

Yusuf, Tamzil. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan". Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan. (*Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*). Vol. 10 No.1.

#### **Hasil Wawancara:**

Company profile variabeton-2015.pdf, Jum'at, 20 Oktober 2017, jam : 13:44.

Wawancara dengan Ageng Setya Prajanji (Manager di PT. Varia Usaha Beton cabang Purwokerto) pada tanggal 27 September 2017 pukul 09.30 WIB.

Wawancara dengan Bejo Sumasto (Karyawan PT Varia Usaha Beton cabang Purwokerto) pada 14 Februari 2018 pukul 13.15 WIB.

### **Skripsi:**

Andriyanto. 2016. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT, BPRS Khasanah Ummat, Kembaran, Banyumas)”*. (Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto).

Fitri, Nia dan Ade Parlaungan Nasution. 2016. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam”*. (Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Batam Indonesia).

Indah, Setiari Lutfia. 2014. *“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Mlarak Kabupaten Ponorogo”*. (Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

Ningrum, Neneng Mursilo. 2014. *“Pengaruh Komunikasi, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Astra Credit Companies (ACC) cabang Kediri tahun 2014”*. (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri).

Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. *“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)”*. (Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang).

Pamuji, Andi. 2016. *“Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Dolphin Aksesoris Purwokerto)”*. (Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto).

Putra, Nicko Permana. 2013. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang”*. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang).

Sehfudin, Arif. 2011. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)”*. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang).

Wiguna, Dewa Gede Eka Candra. 2015. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan”*. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana Bali).