

PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SAHID KAWANUA DI KOTA MANADO

EFFECT OF COMMUNICATION, LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SAHID KAWANUA HOTEL IN MANADO CITY.

Oleh:

Septian Nasrani Mamesah¹

Lucky O.H. Dotulong²

Merinda H.Ch.Pandowo³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹14061102307@student.unsrat.ac.id

²luckydotulong@gmail.com

³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado dan (4) Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado.

Kata Kunci: Komunikasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract: Employees or employees are the most important thing in determining the progress of a company. To achieve company goals, employees are needed in accordance with the requirements in the company, and must also carry out the tasks that have been determined by the company. Every company will always try to improve the performance of its employees, with the hope that the company's goals will be achieved. The type of research used is associative research using multiple linear regression data analysis techniques. Data collection in this study used research questionnaires. The results showed that (1) Communication had a significant effect on employee performance at Sahid Kawanua Hotel in Manado City, (2) Leadership style had a significant effect on employee performance at Sahid Kawanua Hotel in Manado City, (3) Environment Work has a significant effect on employee performance at Sahid Kawanua Hotel in Manado City and (4) Communication, Leadership Style and Work Environment have a significant effect on employee performance at Sahid Kawanua Hotel in Manado City.

Keywords: Communication, leadership style, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun

orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Komunikasi merupakan sarana untuk terjalinnya hubungan antar seseorang dengan orang lain, dengan adanya komunikasi maka terjadilah hubungan sosial, antara satu dengan yang lainnya saling membutuhkan, atau terjadinya interaksi timbal balik. Aktivitas komunikasi dalam kehidupan manusia mencakup spektrum yang sangat luas. Komunikasi menjadi wahana yang penting dalam menyampaikan pikiran, perasaan, ide-ide dan masalah kehidupan yang dihadapi seseorang kepada orang lain. Dalam perspektif manajemen komunikasi merupakan bagian integral dari alat manajemen dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain komunikasi menjadi kunci yang menentukan efektif atau tidaknya manajemen. Komunikasi merupakan sarana paling vital bagi setiap manusia untuk mengerti dirinya sendiri, mengerti orang lain dan memahami lingkungannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. berikut ini adalah tingkat kehadiran dan absensi karyawan

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Widodo (2017:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada. Hasibuan (2017:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Hasibuan (2017 : 94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi sekurang – kurangnya antara 2 pihak yang berperan sebagai pengirim (sender) dan penerima (receiver) dengan menggunakan berbagai media yang ada. Pengertian komunikasi menurut para ahli : Menurut Agus M. Hardjana (2015:11), Komunikasi adalah proses penyampaian makna dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui media tertentu. Penyampaian informasi melalui media yang digunakan mempercepat informasi tersebut sampai ke orang lain sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wijaya Supardo (2018: 4), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang – orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal

Lingkungan Kerja

Menurut Schultz & Schultz (2015) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau daLam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Penelitian Terdahulu

Manansal (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat di Manado. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Fakultas Ekonomi dan bisnis membuat kebijakan fakultas yang bias mempertahankan indikator-indikator dari disiplin kerja dan pengembangan karir yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih evaktif lagi.

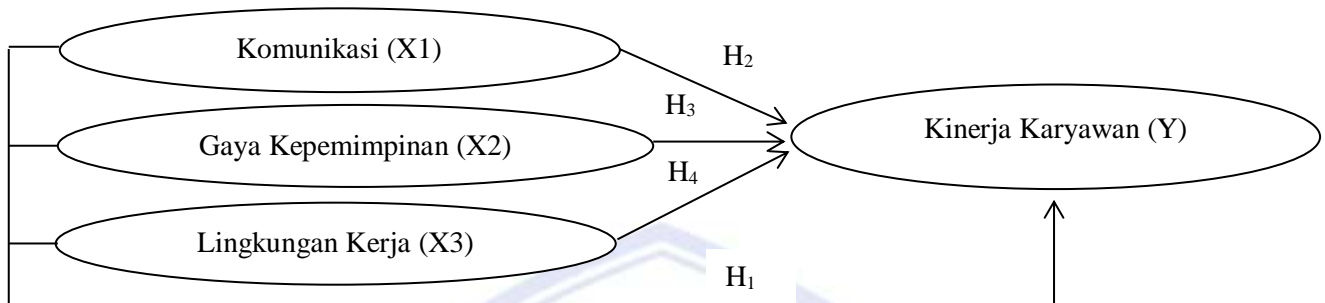
Parerung (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Bagi pimpinan lebih meningkatkan lagi pengembangan karir dalam organisasi agar kinerja pegawai jadi lebih baik.

Suyanto, Sapta, dan Sudja. (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Suyanto, Sapta, dan Sudja. 2018. The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on CV. Blue Waters Bali*. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui dan mempertahankan pengaruh karier terhadap kinerja karyawan pada CV. Blue Waters Bali, Untuk mengetahui dan memperkuat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Blue Waters Bali, 2) untuk mengetahui dan

memperkuat pengembangan karir menuju motivasi karyawan di CV. Blue Waters Bali, Untuk mengetahui dan memperkuat kepemimpinan untuk motivasi kerja karyawan di CV. Blue Waters Bali, dan 3) untuk mengetahui dan memperkuat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Blue Waters Bali.

Hipotesis dan Model Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka pemikiran teoritis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan, 2021

Gambar 1 menunjukkan bahwa komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel dependent maupun independent. Menurut Sugiono (2014:2) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiono (2017:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu semua populasi sebanyak 30 karyawan yakni karyawan tetap dan tidak tetap dijadikan sampel penelitian dengan mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi). Semua data pada gilirannya merupakan variabel yang kita ukur, dapat diklasifikasikan menjadi 2, yaitu sebagai berikut :

1. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka).
2. Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data skala likert yang nantinya akan diubah menjadi suatu ukuran data kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data yang dilakukan melalui bertatap muka, serta observasi dan wawancara.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012:52). Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Uji Normalitas

Ghozali (2012:160) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Data pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas, sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2012:105) mengatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / \text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012:139) mengatakan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = komunikasi

X2 = gaya kepemimpinan

X3 = Lingkungan Kerja

a = konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

e = standart eror

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2013:97).

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Ghozali (2012: 98) mengatakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima; atau jika Sig. \leq 0,05
2. Jika nilai Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak; atau jika Sig. > 0,05

Untuk membuktikan hipotesis pertama digunakan uji F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a : \text{minimal satu } b \neq 0$$

Pengujian melalui uji F atau variasinya adalah dengan membandingkan Fhitung (Fh) dengan Ftabel (Ft) pada $\alpha = 0,05$.

Uji t (parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

Untuk membuktikan hipotesis kedua digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Pengujian dilakukan dengan uji t dengan membandingkan thitung (th) dengan ttabel (tt) pada $\alpha = 0,05$

1. Jika $th \geq tt$ maka H0 ditolak, Ha diterima; atau jika Sig. \leq 0,05

Artinya:

- a. Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas, dan
- b. Ada pengaruh diantara ketiga variabel yang diuji.

2. Jika $th < tt$ maka H0 diterima, Ha ditolak; atau jika Sig. > 0,05

Artinya:

- a. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas, dan
- b. Tidak ada pengaruh diantara ketiga variabel yang diuji.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2012:205). Pada penelitian ini untuk menunjukkan seberapa besar presentase yang ditimbulkan oleh variabel bebas.. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Ghozali, 2013:46).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

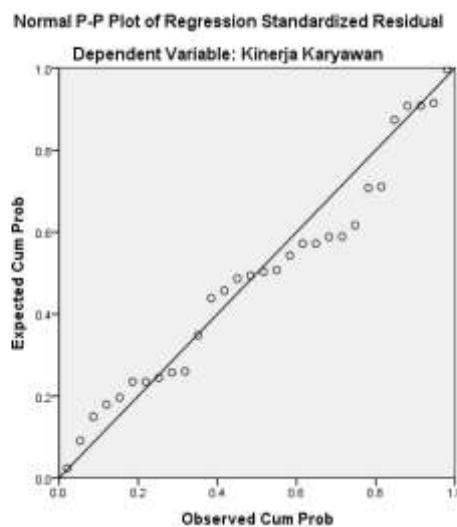
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Komunikasi (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,695	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel

Gaya Kepemimpinan (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,648	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.6}	0,000	Valid		Reliabel
Lingkungan Kerja(X ₃)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,675	Reliabel
	X _{3.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.5}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.6}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.7}	0,001	Valid		Reliabel
Kinerja (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,683	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 20, 2021

Tabel 1 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

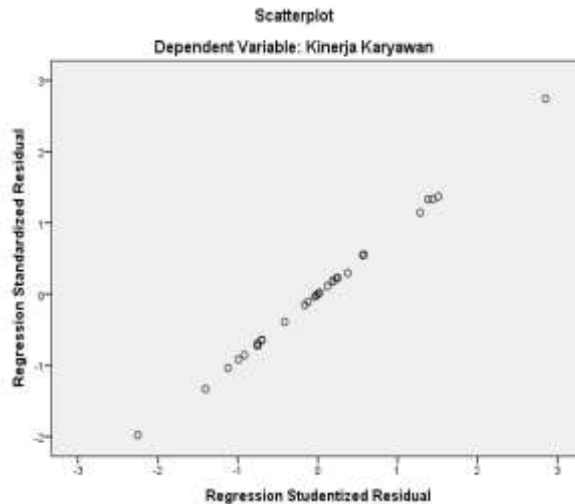
Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Olah data SPSS 20, 2021

Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah data SPSS 20, 2021

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	.836	1.195
Gaya Kepemimpinan	.572	1.749
Lingkungan Kerja	.595	1.681

Sumber: Olah data SPSS 20, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari 1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.964	5.255		.945	.354
Komunikasi	.064	.155	.070	.414	.002
Gaya Kepemimpinan	.382	.125	.624	3.045	.005
Lingkungan Kerja	.015	.140	.022	.109	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah data SPSS 20, 2021

Berdasarkan pada tabel 3, Persamaan Regresi $Y = 4,964 + 0.064 X_1 + 0,382 X_2 + 0,015 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independent) Komunikasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (a) sebesar 4,964 memberikan pengertian bahwa jika Komunikasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 4,964 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji-F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.366	3	12.789	5.236	.006 ^b
	Residual	63.501	26	2.442		
	Total	101.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), (independent) Komunikasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3)

Sumber: Olah data SPSS 20, 2021

Berdasarkan tabel 4, penelitian dengan jumlah data sebanyak 199 responden dan taraf signifikansi 5% di dapatkan variabel Kualitas Produk (X_1), Promosi (X_2) dan Desain (X_3) terhadap Keputusan Pembelian (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa sig. yaitu sebesar .003 kurang dari .005 dan juga F hitung 4.815 lebih besar dari F Tabel 2.11 atau ($4.815 > 2.11$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan pengaruh Kualitas Produk (X_1), Promosi (X_2), dan Desain (X_3) secara simultan terhadap Keputusan Pembelian (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.305	1.56280

a. Predictors: (Constant), (independent) Komunikasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah data SPSS 20, 2021

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.614 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R²) adalah 0,377 atau 37,7% Artinya pengaruh Komunikasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja adalah sebesar 37,7% dan sisanya sebesar 62,3% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado, hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado, hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Penting bagi pihak Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado untuk memperhatikan internal berupa komunikasi dan gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang menjadi determinan Kinerja.
2. Lebih khusus lagi Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado agar memperhatikan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen, berpakaian rapih dalam bekerja dan warna dinding pada ruangan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP: Semarang.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hardjana. (2015). *Komunikasi Personal dan Interpersonal*, Kanisius., Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Manansal, R. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 1, Hal. 760-770. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses 19 Januari 2020.
- Parerung, A. 2016. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 4, Hal. 688-696. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses 19 Januari 2020.

Sarwono. 2012. *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Alex Media Komputido

Schultz, D. & Schultz, S. E. (2015). *Psychology & Work Today. (9th ed)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supardo (2018) *Kepemimpinan: Dasar-dasar. Pengembangannya*, Andi Offset, Yogyakarta.

Suyanto, Sapta, dan Sudja. 2018. *The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on CV. Blue Waters Bali. International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol. 9, No. 3, Hal. 20583-20591. www.ijcrr.in. Diakses 19 Januari 2020.

Widodo. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

