

PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIMBUL JAYA PUTRA KEDIRI

Dina Lintang Wulandari^{1*}, Hery Purnomo², Edy Djoko Soeprajitno³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
dinalintang123@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

The research aims to evaluate individual and collective determinations of communication, leadership, and operational situation elements on staff productivity. This quantitative study relies on questionnaires, observations, and interviews for data collection. Data analysis involves instrument validity and reliability testing, a series of classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), as well as multiple linear regression analysis (t-test, F-test, and coefficient of determination). The quantitative approach was applied through a census scheme of 40 employees based on a multiple linear regression model. Empirical evidence confirms that only leadership figures can boost worker performance independently. The quality of communication and the work environment are proven to be not a real contribution individually, even though the synergistic integration of the three proves to be vital in optimizing the totality of organizational achievements. This indication is confirmed by the F-test results, which show a significance level of less than 0.05. The findings of this study indicate that simultaneous improvements in communication quality, leadership, and the work environment contribute significantly to optimizing employee performance at CV Timbul Jaya Putra Semampir in Kediri.

Keywords: Communication, Leadership, Work Environment, Simultaneous Influence and Employee Performance

Abstrak

Riset bertujuan mengevaluasi determinasi individual serta kolektif dari elemen komunikasi, kepemimpinan, dan situasi operasional terhadap produktivitas staf. Penelitian kuantitatif pada riset ini mengandalkan kuesioner, observasi, serta wawancara sebagai instrumen pengumpulan data. Untuk pengolahan data, digunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, serangkaian uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta menggunakan analisis regresi linier berganda (uji t, uji F, koefisien determinasi). Pendekatan kuantitatif diaplikasikan melalui skema sensus terhadap 40 pegawai berlandaskan model regresi linier berganda. Bukti empiris mengonfirmasi hanya figur kepemimpinan yang sanggup mendorong performa pekerja secara mandiri. Kualitas komunikasi dan lingkungan kerja terbukti tidak berkontribusi nyata secara individual, walau begitu integrasi sinergis ketiganya terbukti vital dalam mengoptimalkan totalitas capaian organisasi. Indikasi ini dikonfirmasi oleh perolehan uji F yang menunjukkan tingkat signifikansi <0,05. Temuan pada penelitian ini menunjukkan yaitu peningkatan kualitas komunikasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi besar terhadap mengoptimalkan kinerja karyawan pada CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri,

Kata Kunci: Komunikasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengaruh Simultan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industri sepeda motor di Indonesia menunjukkan tren peningkatan pesat demi mengakomodasi kebutuhan masyarakat terhadap alat transportasi yang efisien dan terjangkau. Perkembangan tersebut tidak hanya tercermin dari tingginya angka penjualan sepeda motor, tetapi juga dari semakin luasnya jaringan pemasaran yang dibangun oleh perusahaan melalui dealer resmi. Keberadaan jaringan dealer resmi memiliki peran strategis dalam menjaga kesinambungan industri sepeda motor nasional, karena dealer bukan sekedar berguna menjadi sebagai saluran penjualan, namun menjadi pusat layanan purna jual, penyedia suku cadang, serta sarana membangun hubungan jangka panjang dengan konsumen.[1]

Hingga tahun 2025, jaringan dealer resmi sepeda motor di Indonesia tersebar luas di berbagai daerah, baik di wilayah perkotaan maupun pedesaan, yang berfungsi sebagai ujung tombak distribusi produk, layanan konsumen, serta kegiatan pemasaran. Dalam industri yang tingkat persaingannya tinggi, seperti industri otomotif, kualitas pelayanan dan kinerja sumber daya manusia di tingkat dealer menjadi Kompetisi ketat antar agen tunggal pemegang merek mendesak setiap entitas bisnis untuk mengeskalasi standar layanannya. Sostenabilitas korporasi pada lanskap persaingan ini tidak lagi bersandar secara eksklusif pada kualitas armada, melainkan

terejawantahkan melalui tata kelola fungsional sumber daya manusianya. Hal tersebut mengonfirmasi bahwa pilar utama keberlangsungan operasional bertumpu pada produktivitas staf, yang mutlak dikelola secara presisi guna mengakselerasi dominasi pangsa pasar. Perusahaan yang tetap kompetitif pada lingkungan bisnis yang dinamis adalah perusahaan yang memiliki keunggulan dalam pelayanan dan pengelolaan sumber daya manusia. Melalui fenomena ini, terlihat jelas pencapaian sebuah dealer tidak cuma dipengaruhi oleh kualitas produk yang dijual, melainkan juga didorong oleh optimalnya kinerja karyawan [2]. Oleh sebab itu, demi menjaga stabilitas bisnis, perusahaan harus mulai memetakan unsur-unsur penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan mereka. Dengan pengelolaan yang baik, dealer mampu mengoptimalkan daya saingnya di pasar.

Semakin banyaknya jumlah cabang dealer motor, hal ini mengharuskan lini bisnis didukung oleh staf yang punya kapasitas untuk bekerja secara optimal dalam menghadapi tingginya persaingan, tuntutan pelayanan konsumen, serta pencapaian target penjualan. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan jaringan dealer bukan sekedar dipengaruhi dengan strategi bisnis serta perluasan cabang, namun sangat dikendalikan dengan kinerja karyawan sebagai pelaksana utama seluruh aktivitas operasional perusahaan. Manuver ekspansi wilayah mengharuskan ketersediaan modal manusia yang resilien untuk merespons ekspektasi konsumen dan mengeksekusi target kuantitatif. Suksesnya penetrasi jaringan bukan semata buah dari kebijakan struktural, melainkan amat bergantung pada kapabilitas teknis pekerja di lapangan. Performa tersebut secara empiris di determinasi oleh beberapa variabel laten, mencakup efektivitas transmisi informasi, pola manajerial atasan, serta iklim ruang kerja.

Pelayanan yang diberikan secara maksimal tentu berbanding lurus dengan meningkatnya kebahagiaan pelanggan, sekaligus berdampak pada peningkatan penjualan [3]. Atas dasar tersebut, aspek performa staf merupakan faktor yang sangat krusial demi memastikan kejayaan sebuah dealer. Staf dengan performa kerja yang luar biasa akan sanggup menyajikan servis yang optimal bagi para konsumen. Di sisi lain rendahnya kinerja berpotensi menyebabkan penurunan kualitas layanan dan berpotensi kehilangan pelanggan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan serius.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil nyata dari segi mutu maupun volume kerja yang berhasil diselesaikan pekerja saat menjalankan kewajibannya [4]. Kinerja karyawan tentu akan membawa dampak yang menguntungkan bagi kemajuan produktivitas bisnis, kualitas pelayanan, serta pencapaian target organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, maka hal tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan daya saing. Supaya tujuan tercapai, perusahaan diharuskan mengontrol berbagai kondisi lingkungan kerja yang dapat memicu kinerja staf demi tetap berada pada tingkat yang optimal.

Salah satu faktor yang memiliki dampak bagi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi yaitu sebuah aktivitas pertukaran pesan maupun gagasan serta pemahaman makna oleh satu individu ke individu lainnya [5]. Komunikasi merupakan bentuk interaksi antar individu, baik dengan pola satu arah atau dua arah, yang bertujuan untuk menyampaikan informasi, gagasan, dan pemahaman bersama [6].

Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam organisasi, seperti kesalahpahaman informasi, ketidaksinkronan antar bagian, serta keterlambatan dalam pengambilan keputusan kerja. Ketidakjelasan informasi mengenai instruksi kerja, prosedur operasional, maupun kebijakan perusahaan dapat menyebabkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan harapan manajemen. Kondisi tersebut membawa pengaruh dengan penyusutan kinerja karyawan dengan keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan harus memastikan bahwa sistem komunikasi internal berjalan secara terbuka, jelas, dan dua arah.

Hal ini juga terjadi pada CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri sebagai salah satu perusahaan dealer motor yang melayani penjualan kendaraan. Penyampaian instruksi kerja, seperti jadwal kerja atau pembagian tugas untuk sopir, sering kali berubah secara mendadak. Kondisi tersebut mengakibatkan karyawan merasa bingung dalam mengatur jadwal operasional dan melaksanakan tugasnya.

Selain komunikasi, pola kepemimpinan membawa dampak pada kinerja para karyawan. Kepemimpinan merupakan sikap atau perilaku yang biasanya dilakukan oleh para petinggi sebab perusahaan yang menjadi salah satu unsur utama yang memengaruhi keberhasilan perusahaan, karena melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat memengaruhi banyak hal mulai dari perilaku, motivasi, dan kinerja para bawahannya. Kepemimpinan juga merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan ketika ingin meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah rangkaian keterampilan, ciri-ciri kepribadian yang ada pada pemimpin itu sendiri [7].

Kepemimpinan yang berhasil mampu menaikkan kinerja karyawan melalui pemberian arahan yang jelas dan motivasi kerja [5]. Keberadaan pemimpin yang hebat menjadi kunci utama lahirnya ekosistem kerja yang

nyaman serta mendukung produktivitas karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif mampu menyebabkan rendahnya semangat kerja dan menurunnya kinerja karyawan. Istilah gaya kepemimpinan merujuk pada taktik seseorang saat menuntun para stafnya agar target kerja dapat terpenuhi, sasaran bisnis tercapai, dan kenyamanan kerja tetap terjaga [8]. Dalam lingkungan dealer, peran pemimpin sangat penting dalam mengelola tim kerja dan mencapai target penjualan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki pemimpin yang kompeten dan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Kepemimpinan seorang atasan juga dapat dinilai oleh para karyawannya. Pada kenyataannya, di CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri ditemukan indikasi adanya kendala dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan membuat rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan menjadi berkurang. Apabila dibiarkan, hal ini dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan yang tepat ketika terjadi masalah operasional dalam pekerjaannya.

Selain komunikasi dan kepemimpinan, ekosistem dan iklim kerja juga menjadi variabel krusial yang ikut menentukan optimalisasi kinerja karyawan. Rasa kenyamanan serta semangat kerja para staf dipastikan akan terdorong apabila didukung oleh situasi tempat kerja yang kondusif. Situasi kantor yang menyenangkan tentu saja akan mendorong karyawan lebih fokus serta produktif saat bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja karyawan [9]. Komponen fasilitas seperti keadaan ruangan, aspek penerangan, temperatur, tingkat higienis, hingga arsitektur penempatan alat kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik. Sedangkan lingkungan kerja bukan fisik berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja, suasana kerja, serta dukungan yang diberikan oleh pimpinan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif bukan sekedar membawa dampak positif pada motivasi kerja, namun menjadi faktor eksternal yang melecut motivasi pekerja demi memberikan hasil maksimal dan meningkatkan kinerja.

Dimensi proteksi mekanis dan psikologis turut bertindak sebagai parameter fundamental dalam sebuah ekosistem profesi. Implementasi standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mutlak ditegakkan guna mereduksi probabilitas insiden maupun komplikasi okupasional. Keamanan atau keselamatan kerja merupakan bagian penting dari lingkungan kerja yang berfungsi untuk melindungi karyawan dari berbagai risiko yang dapat mengancam keselamatan selama bekerja. Keselamatan kerja adalah kondisi kerja yang aman dari kemungkinan terjadinya kecelakaan, kerusakan, maupun gangguan kesehatan yang dapat dialami oleh tenaga kerja [10]. Lingkungan kerja yang aman akan menciptakan kenyamanan serta ketenangan untuk pegawai, jaminan perlindungan yang terlembaga tersebut secara konsisten mengeliminasi kecemasan pekerja yang pada gilirannya bermuara pada optimalisasi pemusatan pikiran dan efisiensi eksekusi tanggung jawab harian.

Kondisi lingkungan kerja di CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri menunjukkan adanya kekurangan pada kondisi lingkungan kerja dalam hal pencahayaan, sirkulasi udara dan kebisingan terutama di area servis. Ruang kerja yang seperti ini menyebabkan karyawan harus bekerja dalam kondisi yang kurang nyaman, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan menurunkan fokus kerja. Jika situasi tersebut terus dibiarkan terjadi dalam kurun waktu yang panjang, maka tidak hanya kinerja karyawan yang terdampak, namun turut mencakup mutu serta kualitas pelayanan yang dirasakan langsung oleh para pelanggan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, kinerja karyawan di CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri sangat dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi internal, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja. Mengingat masih terdapat berbagai hambatan pada ketiga faktor tersebut, maka penelitian ini sangat diperlukan untuk merumuskan solusi guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan pembaruan karena kajian mengenai kombinasi variabel komunikasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja belum pernah dilakukan sebelumnya di CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri.

Output dari analisis ini ditargetkan untuk menguak fakta serta memberikan kejelasan yang lebih komprehensif mengenai peran komunikasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Hasil riset ini sekaligus dapat dimanfaatkan oleh pihak manajemen sebagai dasar kebijakan baru dan materi peninjauan ulang CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri dalam merumuskan kebijakan strategis ke depannya. Oleh karena itu, ketertarikan tersebut mendorong dilaksanakannya sebuah riset komprehensif yang bertajuk "Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri".

METODE

Pendekatan kuantitatif asosiatif merupakan jenis metode yang akan diaplikasikan dalam pelaksanaan studi ini. Variabel independen yang diterapkan pada riset yang dilakukan yaitu komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), serta lingkungan kerja (X_3). Variabel dependen pada riset ini yakni kinerja karyawan (Y) pada CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri. Untuk menghimpun data lapangan, riset ini akan memanfaatkan instrumen berupa lembar kuesioner yang diserahkan kepada karyawan CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri sebagai responden. Daftar pertanyaan dalam angket ini dirancang dengan mengacu pada beberapa indikator dari seluruh variabel yang diteliti, yaitu komunikasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Para peneliti mengukur dan menilai setiap jawaban dari para partisipan dengan mengadopsi format skala Likert untuk mengonversinya menjadi data kuantitatif. Melalui skala ini, setiap tanggapan responden terhadap butir pernyataan kuesioner akan dikonversi menjadi data kuantitatif yang dapat diolah lebih lanjut. Untuk memperoleh hasil penelitian yang valid, instrumen kuesioner disusun dengan merujuk pada indikator operasional dari masing-masing variabel.

Prosedur pengujian validitas diaplikasikan guna mendeteksi secara pasti apakah alat ukur dalam studi ini sudah memenuhi syarat ketepatan atau justru belum. Prosedur pengujian validitas ini diterapkan demi mengukur sejauh mana tingkat keabsahan suatu alat pengumpul data dalam riset, yaitu apakah instrumen tersebut benar-benar dapat menilai variabel tersebut. Guna mempermudah analisis data, komputasi untuk agenda uji validitas tersebut dikerjakan melalui bantuan program SPSS *statistic for windows* yakni:

- 1) Pernyataan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel
- 2) Pernyataan tidak valid jika nilai r hitung $< r$ tabel

Perhitungan: Untuk pengujian validitas dengan 30 responden, menunjukkan nilai r tabel sejumlah 0,361. Uji validitas diukur dengan menyandingkan nilai r hitung dan r tabel, kriterianya seperti ini jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan itu dinilai valid namun apabila r hitung $< r$ tabel alhasil pertanyaan itu dinilai tidak valid.

Evaluasi konsistensi internal kuesioner diimplementasikan pasca-konfirmasi keabsahan butir instrumen, variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel sejumlah 0,361 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Oleh sebab itu, seluruh indikator pernyataan dikatakan valid serta layak diterapkan menjadi alat riset. Setelah validitas instrumen penelitian terkonfirmasi, proses selanjutnya yaitu melaksanakan pengujian reliabilitas agar mengetahui besaran konsistensi alat ukur yang digunakan dalam riset ini. Diterapkan guna mengukur tingkat stabilitas maupun keterandalan dari suatu instrumen penelitian saat diaplikasikan kembali pada situasi yang serupa. Alat ukur yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi dipastikan bakal memproyeksikan temuan yang relatif sama meskipun dilakukan pengukuran lebih dari satu kali. Untuk menguji reliabilitas, dapat menggunakan Cronbach's Alpha 30 responden dengan Koefisien rujukan dengan ambang batas rasio 0,6 dijadikan parameter mutlak guna memverifikasi bahwa matriks pengukuran memiliki keandalan struktural yang presisi saat diaplikasikan berulang dalam observasi empiris.

Perolehan pengujian reliabilitas mengindikasikan variabel X_1 Komunikasi Karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha sejumlah 0,889, variabel X_2 Kepemimpinan sejumlah 0,878, variabel X_3 Lingkungan Kerja sejumlah 0,891, serta variabel Y Kinerja Karyawan sejumlah 0,913. Nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel di atas lebih unggul dari 0,60, dengan demikian dinyatakan semua instrumen riset dikatakan reliabel. Hasil tersebut mengindikasikan butir-butir pernyataan dalam kuesioner menunjukkan tingkat koefisien yang solid serta dinilai representatif untuk memfasilitasi proses pengumpulan data dalam studi lanjutan.

Populasi sekaligus subjek pada pelaksanaan riset ini yang dibidik mencakup semua personil CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri berjumlah 40 orang, yang meliputi bagian marketing, *customer service*, *cleaning service*, montir, administrasi dan sopir. Berdasarkan pertimbangan mengenai kuantitas subjek riset yang tergolong terbatas, yaitu kurang dari 100 orang, maka metode penentuan subjek yang diterapkan dalam studi ini mengadopsi pendekatan sensus

Metode sensus sendiri ialah sebuah mekanisme pengumpulan data lapangan yang melibatkan setiap elemen dari total populasi untuk dijadikan sebagai subjek atau informan dalam studi. Oleh karena itu, banyaknya responden yang ditetapkan pada riset yang dilakukan adalah keseluruhan 40 orang pegawai. Pendekatan ini dilaksanakan guna menjamin data yang dikumpulkan dapat merepresentasikan kondisi populasi dengan utuh tanpa menimbulkan kesalahan penarikan sampel (*sampling error*).

Rangkaian akuisisi data primer dieksekusi sepenuhnya melalui instrumen yang telah tervalidasi secara statistik. Kuesioner yang telah dibuat, harus melewati proses pengujian tingkat validitas serta reliabilitasnya terlebih dahulu supaya informasi yang diperoleh dapat dipercaya dan akurat. Tahap berikutnya adalah membagikan kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri. Hasil kuesioner dikumpulkan dan dianalisis menggunakan uji statistik. Kemudian perolehan pengujian tersebut, dinyatakan apakah ketiga variabel independen yang diteliti memiliki dampak kumpulan respons kuantitatif tersebut lantas dikompilasi untuk diestimasi menggunakan algoritma ekonometrika, yang bertindak sebagai basis objektif dalam mengukur kausalitas antar variabel eksogen terhadap entitas endogen pada lokus riset.

Setelah uji validitas serta reliabilitas, oleh karena itu, prosedur berikutnya akan diarahkan pada pengujian asumsi klasik. Pertama ada uji normalitas langkah ini bertujuan untuk menguji serta melihat sejauh mana informasi yang dihimpun memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal sebagai menjadi salah satu ketentuan wajib dalam pengujian analisis regresi. Peneliti menerapkan uji Shapiro-Wilk untuk menguji asumsi normalitas dalam riset ini, mengingat total responden yang dilibatkan berjumlah kurang dari 50 orang. Tolok ukur keputusan dalam uji ini mengisyaratkan bahwa data dikatakan berdistribusi normal saat perolehan nilai signifikansinya $> 0,05$, sedangkan untuk hasil signifikansi $< 0,05$, karakteristik data dipastikan tidak berdistribusi normal.

Kemudian dilanjutkan dengan uji multikolinearitas, hal ini dilaksanakan agar mengetahui adakah hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen pada model regresi. Dalam riset yang dilakukan, uji multikolinearitas dilaksanakan melalui nilai *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dijelaskan tidak mengalami multikolinearitas jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ serta nilai VIF < 10 .

Selanjutnya ada pengujian heteroskedastisitas, langkah ini bertujuan untuk mengecek apakah model regresi yang digunakan mengandung ketidaksetaraan varians dari suatu observasi ke observasi lainnya. Pada riset yang dilakukan, uji heteroskedastisitas dilaksanakan dengan uji Glejser, yakni meregresikan nilai absolut residual pada variabel independen. Pedoman yang digunakan peneliti untuk mengambil keputusan dalam uji ini yaitu ketika nilai signifikansi $> 0,05$ alhasil model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Pemodelan regresi linier berganda diadopsi untuk mengestimasi besaran determinasi variabel prediktor baik secara individual maupun konjungtif. Pengujian signifikansi parsial dan serempak dioperasikan beriringan dengan kalkulasi koefisien determinasi guna mengukur persentase presisi daya penjas model terhadap fluktuasi performa sumber daya manusia. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan yakni :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dengan informasi di mana Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, b_1 adalah koefisien regresi variabel komunikasi, b_2 adalah koefisien regresi variabel lingkungan kerja, kemudian X_1 adalah komunikasi, X_2 yaitu kepemimpinan dan X_3 yaitu lingkungan kerja. Pada uji analisis regresi linier berganda ada uji parsial (uji t), hal ini dimanfaatkan agar mengetahui dampak parsial pada satu sama lain variabel independen pada variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini mendukung penilaian apakah setiap variabel independen mempunyai dampak yang penting secara individu pada variabel dependen, dengan kriteria apabila nilai t hitung $> t$ tabel, alhasil variabel independen secara bersama membawa pengaruh penting bagi variabel dependen. Namun, apabila nilai t hitung $< t$ tabel, variabel independen secara bersamaan tidak membawa pengaruh penting bagi variabel dependen.

Kemudian ada uji simultan (uji F), hal ini dimanfaatkan guna mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama bagi variabel dependen. Dengan kriteria jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka variabel komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersamaan membawa pengaruh penting bagi kinerja karyawan (Y). Namun, jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka variabel komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan tidak membawa pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan (Y).

Dan yang terakhir ada uji koefisien determinasi berganda (R^2) dimanfaatkan guna menilai seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen ketika menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen. Nilai R^2 terletak pada rentang 0 hingga 1. Semakin mengarah angka 1, dengan demikian semakin kuat kapabilitas model regresi tersebut untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Evaluasi distribusi persebaran data membuktikan variabel komunikasi, kepemimpinan, dan situasi kerja memiliki rasio signifikansi satu sama lain sejumlah 0,203, 0,562, serta 0,103. Ketiga indikator itu melampaui

probabilitas kritis 0,05, sehingga pemenuhan postulat normalitas terkonfirmasi dan data sepenuhnya mumpuni untuk dieksekusi dalam pemodelan parametrik.

Selanjutnya setelah selesai melakukan uji normalitas, dilakukan juga uji multikolinearitas guna menjamin tidak adanya korelasi yang berlebihan antar variabel *independent*. Melihat hasil uji multikolinearitas yang sudah dilakukan, dapat diidentifikasi bahwa variabel komunikasi (X_1) mempunyai nilai tolerance sebesar 0,545 serta VIF 1,833; variabel kepemimpinan (X_2) mempunyai nilai tolerance 0,515 serta VIF 1,941; dan variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai tolerance 0,840 dan VIF 1,190. Perolehan pengujian mengindikasikan tidak terdapat korelasi antar variabel independen yang berlebihan, sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas dan seluruh variabel independen layak dimanfaatkan.

Uji heteroskedastisitas yang diimplementasikan via metode Glejser menunjukkan ketiadaan bias varians pada residual model. Tingkat signifikansi instrumen interaksi (0,440), kapabilitas atasan (0,087), dan fasilitas kerja (0,256) yang terkalibrasi di atas ambang toleransi 5% memvalidasi bahwa struktur pengamatan bersifat stabil serta terbebas dari anomali heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Estimasi kausalitas multidimensi direpresentasikan lewat agregasi matematis $Y = 5,715 + 0,194X_1 + 0,409X_2 + 0,090X_3$. Nilai intersep 5,715 memproyeksikan basis absolut performa pekerja tanpa intervensi eksternal. Sementara itu, besaran parameter koefisien mengonfirmasi bahwa kapabilitas manajerial atasan merupakan eksponen paling determinan dalam mengontrol produktivitas sumber daya manusia dibandingkan faktor lainnya. Adapun ringkasan hasil uji regresi linier berganda dinyatakan dalam tabel dibawah untuk mempermudah proses analisis dan interpretasi data:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	B	t	Std. Error	Sig.t	Keterangan
1.	Komunikasi (X_1)	0,194	1,334	0,146	0,191	H_{a1} Ditolak
2.	Kepemimpinan (X_2)	0,409	2,889	0,142	0,007	H_{a2} Diterima
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	0,090	0,546	0,165	0,589	H_{a3} Ditolak
4.	Y					Kinerja Karyawan
5.	Konstanta (a)					5,715
6.	F					10,713

Berdasarkan hasil pengolahan regresi linier pada tabel yang disajikan, jadi persamaan regresi linier berganda yang dibentuk adalah yakni:

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5,715 + 0,194 X_1 + 0,409 X_2 + 0,090 X_3$$

Nilai konstanta sejumlah 5,715 mengindikasikan apabila variabel X_1 , X_2 dan X_3 dianggap bernilai nol, maka nilai variabel Y berada pada angka 5,715. Nilai konstanta ini berfungsi sebagai titik awal model regresi dan tidak selalu memiliki makna praktis secara langsung terutama apabila kondisi X bernilai nol tidak terjadi. Koefisien regresi komunikasi X_1 sejumlah 0,194 mengindikasikan setiap kenaikan satu satuan pada variabel X_1 akan meningkatkan nilai variabel Y sejumlah 0,194. Hal tersebut memperlihatkan variabel X_1 mempunyai hubungan positif pada variabel Y.

Koefisien regresi kepemimpinan X_2 sejumlah 0,409 mengindikasikan setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_2 meningkatkan nilai variabel Y sejumlah 0,409. Dengan demikian variabel X_2 juga mempunyai pengaruh positif pada variabel Y. Koefisien regresi lingkungan kerja X_3 sejumlah 0,090 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_3 meningkatkan nilai variabel Y sejumlah 0,090. Dengan demikian variabel X_3 juga mempunyai pengaruh positif pada variabel Y. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, diperoleh hasil bahwa variabel yang paling dominan untuk mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel kepemimpinan, hal tersebut dapat diketahui dari nilai B yang paling besar adalah kepemimpinan yakni 0,409.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.715	4.370		1.308	.199		
	TOTAL_X1	.194	.146	.219	1.334	.191	.545	1.833
	TOTAL_X2	.409	.142	.487	2.889	.007	.515	1.941
	TOTAL_X3	.090	.165	.072	.546	.589	.840	1.190

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil uji parsial ini mengindikasikan bahwa hanya variabel Kepemimpinan (X_2) yang mempunyai nilai signifikansi 0,0007 ($<0,05$), dengan demikian variabel itu secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Sebaliknya, variabel Komunikasi (X_1) serta Lingkungan Kerja (X_3) satu sama lain memperoleh nilai signifikansi sejumlah 0,191 dan 0,589 ($>0,05$), yang menjelaskan kedua variabel itu secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) pada CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri.

Uji Simultan (Uji F)

Setelah melakukan uji t, selanjutnya adalah melakukan uji simultan (Uji F) dan diperoleh bahwa kapasitas eksplanatori variabel independen secara konjungtif dievaluasi melalui rasio serempak, yang menghasilkan nilai ekuivalensi F sebesar 10,713 dengan probabilitas deviasi mendekati nol. Presisi analitik ini menegaskan bahwa fusi antara skema transmisi informasi, manuver instruksional pimpinan, serta iklim ruang operasional secara empiris valid dalam mendeterminasi fluktuasi kinerja para staf.

Uji Koefisien Determinasi

Tahap terakhir yaitu melaksanakan uji koefisien determinasi, pengukuran koefisien determinasi dilaksanakan melalui nilai *R Square* serta *Adjusted R Square* yang didapatkan dari hasil analisis regresi linier berganda. Nilai *Adjusted R Square* sejumlah 0,428 mengindikasikan bahwa 42,8% variasi pada variabel dependen (Y) digambarkan secara simultan oleh seluruh variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) yang digunakan pada model regresi. Sementara 57,2% sisanya diuraikan pada berbagai faktor lain di luar model penelitian yang berada di luar cakupan analisis.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil uji t yang telah dilaksanakan, variabel komunikasi memperoleh nilai signifikansi sejumlah 0,191 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri.

Variabel komunikasi terbukti tidak memberikan kontribusi yang nyata atau bermakna dalam memengaruhi kinerja karyawan karena para karyawan telah memahami pekerjaannya masing-masing dengan baik, sehingga meskipun komunikasi internal tidak berjalan secara optimal, pelaksanaan pekerjaan tetap dapat diselesaikan sesuai target. Temuan dalam studi ini serupa dengan hasil investigasi empiris sebelumnya yang menegaskan bahwa faktor komunikasi tidak memberi dampak yang berarti terhadap dimensi kinerja karyawan [11].

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil uji t yang telah dilakukan, variabel kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sejumlah 0,007 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dinyatakan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di CV. Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri. Hasil ini mengindikasikan hipotesis yang membuktikan gaya kepemimpinan memiliki kontribusi nyata dalam memengaruhi kinerja karyawan resmi diterima.

Aspek kepemimpinan dinilai menduduki posisi krusial dalam mengendalikan serta menunjang ketercapaian target keberhasilan suatu bisnis melalui figur atasan yang mempunyai kapasitas dalam membimbing, mengondisikan, sekaligus menstimulasi para karyawan agar mencapai target operasional. Kondisi ini memperkuat kesimpulan dari sederet literatur terdahulu yang membuktikan adanya kontribusi positif, dan signifikan dari gaya kepemimpinan dalam mendorong capaian kinerja karyawan [12].

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil uji t yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,589 yang bermakna nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Oleh sebab itu, dinyatakan bahwa lingkungan kerja tidak membawa pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan di CV. Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri.

Ketidaksignifikanan aspek fasilitas serta tata ruang dalam mengorkestrasi performa individu merefleksikan terbangunnya resiliensi okupasional di kalangan pekerja. Tingginya dorongan untuk mengeksekusi target kuantitatif cenderung menumpulkan sensitivitas staf terhadap defisiensi prasarana fisik. Situasi empiris ini mengonfirmasi bahwa anomali ketidaknyamanan ekosistem operasional dikompensasi secara otonom melalui keuletan personal, sehingga elemen tersebut gagal bertindak sebagai prediktor dominan [13].

Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri

Berdasarkan hasil uji F (Simultan), didapatkan F hitung sejumlah 10,713 pada tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi kepemimpinan serta lingkungan kerja dengan bersamaan mempunyai dampak penting pada kinerja karyawan pada CV. Timbul Jaya Putra Semampir di Kediri. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menjelaskan adanya pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan secara simultan dapat diterima. Output riset ini memperkuat kesimpulan dari sederet literatur terdahulu yang memaparkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh berbagai aspek organisasi, termasuk komunikasi yang efektif, kepemimpinan serta lingkungan kerja yang kondusif [14].

Secara substantif, temuan penelitian mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi keterpaduan antara kualitas komunikasi, gaya kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja. Komunikasi yang berjalan dengan baik memungkinkan karyawan memahami arahan kerja, tujuan organisasi, serta pembagian tugas secara jelas, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, sosok pemimpin juga diwajibkan untuk mampu mengatur, mengarahkan, dan mendukung karyawannya agar target operasional perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga sangat dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang memacu konsentrasi dan semangat karyawan. Sinergi antara komunikasi yang efektif, pemimpin yang tanggap mengarahkan, serta lingkungan kerja yang kondusif tersebut secara bersama-sama berkontribusi besar pada peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, juga rasa tanggung jawab karyawan pada menjalankan tugasnya.

Kendati ragam postulat terdahulu membuktikan validitas independen dari aspek interaksi maupun infrastruktur ruang kerja, konstelasi pada entitas ini justru mendemonstrasikan fenomena konjungtif. Fakta tersebut memvalidasi premis bahwa intervensi manajerial dari hierarki atas tidak sanggup beroperasi secara terisolasi; superioritas komando tersebut mutlak membutuhkan wahana penyampaian yang presisi sekaligus disokong oleh stabilitas ekosistem fisik guna menstimulasi totalitas capaian kolektif [15].

KESIMPULAN

Secara individual, murni kapasitas manajerial atasan yang terkonfirmasi mendeterminasi produktivitas pekerja. Sebaliknya, dimensi transmisi informasi maupun infrastruktur operasional terbukti tidak menyumbangkan kontribusi mandiri yang nyata. Realitas ini menegaskan urgensi figur otoritas sebagai poros sentral penggerak eksekusi tugas harian pada entitas tersebut.

Secara konjungtif, fusi antara efektivitas pertukaran informasi, manuver instruksional atasan, serta iklim ruang kerja terbukti solid dalam mengorkestrasi totalitas performa. Fakta empiris ini mendemonstrasikan bahwa intervensi hierarkis tidak beroperasi dalam ruang hampa, melainkan mutlak di komplemen oleh kejelasan koordinasi dan sokongan ekosistem fisik guna mengakselerasi capaian kolektif secara berkesinambungan.

Mengacu pada dominasi determinan manajerial, manajemen korporat mendesak untuk memprioritaskan eskalasi kapabilitas instruksional para pemangku jabatan struktural. Mengingat infrastruktur fisik dan interaksi

internal gagal bertindak sebagai pemicu utama kinerja, alokasi sumber daya strategis wajib direorientasikan pada program pembinaan otoritas kepemimpinan, sembari tetap menjaga batas toleransi standarisasi operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia. Peran Jaringan Dealer dalam Industri Sepeda Motor Indonesia 2025. <https://www.aisi.or.id>.
- [2] Keller KL. *Strategic Brand Management*. 4th ed. England: Pearson Education; 2018.
- [3] Lupiyoadi R. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat; 2016.
- [4] Mangkunegara AAAP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.
- [5] Judge, Timothy A.; Robbins SP. *Organizational Behavior*. 17th ed. England: Pearson Education; 2017.
- [6] Asfiadi A. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Manaj Pendidik* 2019;14:91–9. <https://doi.org/10.23917/jmp.v14i2.8819>.
- [7] Sulistyowati RP, Sugiyono, Purnomo H. Pengaruh Etos, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simp Manaj Dan Bisnis II* 2023;2:867–76.
- [8] Saputra, Muhammad Andre Arif Wahyu; Sugiono; Purnomo H. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. *Simp Manaj Dan Bisnis* 2024;3:135–45.
- [9] Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revi. Bandung: Refika Aditama; 2017.
- [10] Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan*. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.
- [11] Wulan TS, Devi PAP, Novika PW, Fitriani H. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Komunikasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marine Industries. *Bening* 2024;11:169–78.
- [12] Ananda IKA, Ganawati N. Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar. *WACANA Ekon (Jurnal Ekon Bisnis Dan Akuntansi)* 2023;22:156–67. <https://doi.org/10.22225/we.22.2.2023.156-167>.
- [13] Brenda UCW, Lucky OHD, Genita GL. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *J EMBA* 2022;10:963–72.
- [14] Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju; 2019.
- [15] Pujiati R, Purnomo H. Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simp Dan BisnisII Progr Stud FEB UNP Kediri* 2023;2:856–66.