

## *The Influence of Leadership Style, Communication and Work Environment on Employee Performance at Eastin Ashta Resort Cangu*

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Eastin Ashta Resort Cangu**

**Ni Kadek Ayu Ratih Wulandari<sup>1</sup>, I Ketut Sirna<sup>2\*</sup>, IWK. Teja Sukmana<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [sirna@undhirabali.ac.id](mailto:sirna@undhirabali.ac.id)

#### Article info

<p><b>Keywords:</b>  <i>Communication, Leadership Style, Work Environment.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Abstract</b></p> <p><i>Eastin Ashta Resort Cangu is one of the organizations engaged in tourism, but it is suspected that there are problems regarding employee performance which are triggered by leadership style, communication, and work environment. From this background, this study aims to determine the effect of leadership style, communication, and work environment on employee performance at Eastin Ashta Resort Cangu using quantitative methods with a sample of 42 and data analysis techniques using regression analysis. The results showed that partially leadership style (X1), communication (X2) and work environment (X3) had a positive and significant influence on employee performance with positive regression coefficients of 0.193, 0.232 and 0.265 with t-test = 4.018, 2.448 and 2,696. Simultaneously leadership style, communication and work environment have a positive and significant effect on employee performance at Eastin Ashta Resort Cangu. This is proven through multiple regression analysis <math>Y = -4.961 + 0.193X_1 + 0.232X_2 + 0.265X_3</math>. Then confirmed by the F test, <math>F_{count} = 26.180</math> greater than <math>F_{table} = 2.852</math>.</i></p>
<p><b>Kata kunci:</b>            Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Abstrak</b></p> <p>Eastin Ashta Resort Cangu adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang pariwisata, namun di duga terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dipicu oleh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja. Dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Eastin Ashta Resort Cangu dengan menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 42 dan teknik Analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), komunikasi (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,193, 0,232 dan 0,265 dengan t – test = 4,018, 2,448 dan 2,696. Secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Eastin Ashta Resort Cangu. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda <math>Y = -4,961 + 0,193X_1 + 0,232X_2 + 0,265X_3</math>. Lalu dipertegas dengan uji F, <math>F_{hitung} = 26,180</math> lebih besar dari pada <math>F_{tabel} = 2,852</math>.</p>

## PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat di sektor jasa dan industri semakin mendesak perusahaan untuk mengembangkan bisnisnya dan hampir semua perusahaan pasti mempunyai visi yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dalam pelaksanaannya, pemegang peran yang penting adalah SDM, melalui SDM perusahaan dapat mencapai misi dan visi yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan untuk menjadi dasar berdirinya perusahaan tersebut. Secara garis besar, SDM adalah orang-orang yang menggerakkan organisasi (institusi dan perusahaan) dan dipandang sebagai aset yang memerlukan pelatihan dan pengembangan. Kinerja yaitu hasil dari sebuah pekerjaan yang bisa diselesaikan secara individual ataupun tim didalam suatu perusahaan secara legal agar visi perusahaan tercapai di bawah tanggung jawab dan kewajibannya sendiri tanpa melanggar hukum atau melanggar etika moral (Afandi, 2018). Konsistensi kinerja karyawan menjadi penting karena mempengaruhi keberhasilan perusahaan, karena karyawanlah yang menentukan maju atau mundurnya perusahaan ataupun organisasi berdasarkan kinerja yang disampaikan.

Namun, penilaian kinerja sering disalahgunakan karena organisasi memiliki pengetahuan yang terbatas tentang cara menilai kinerja karyawan dengan benar. Selain itu, *Human Resource* berperan penting dalam merumuskan cara-cara untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Jika tidak, maka akan sulit bagi perusahaan mana pun untuk menjadi sukses. Saat karyawan memiliki kinerja yang tinggi produktifitas perusahaan akan semakin meningkat secara teratur. Setiap perusahaan memiliki tolok ukur tersendiri untuk mengukur kinerja karyawannya sesuai dengan jenis dan visi perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan di Eastin Ashta Resort Canggü yaitu melalui tingkat kehadiran atau absensi dari karyawannya. Berikut adalah contoh tingkat kehadiran atau absensi dari karyawan di Eastin Astha Resort Canggü pada tahun 2021.

Tabel 1 Jumlah Karyawan dan Tingkat Kehadiran Karyawan pada Eastin Ashta Resort Canggü Tahun 2021

Descripti on	Juml ah Kary awan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	I ji n	S a ki t	C u ti	Jumlah Hari Kerja Actual	%
Januari	42	26	1092	1	1	-	1090	0.18%
Februari	42	24	1008	1	3	-	1004	0.40%
Maret	42	27	1134	-	2	-	1132	0.18%
April	42	26	1092	1	-	-	1091	0.09%
Mei	42	27	1134	2	1	-	1131	0.26%
Juni	42	26	1092	-	2	-	1090	0.18%
Juli	42	27	1134	-	-	3	1131	0.26%
Agustus	42	27	1134	-	-	5	1129	0.44%
Septemb er	42	26	1092	1	2	-	1089	0.27%
Oktober	42	27	1134	2	-	-	1132	0.18%
Novemb er	42	26	1092	-	2	-	1090	0.18%
Desemb er	42	27	1134	-	1	-	1133	0.09%
<b>Jumlah</b>	<b>504</b>	<b>316</b>	<b>13272</b>	<b>30</b>			<b>13242</b>	<b>2.72%</b>

<b>Rata-Rata</b>	<b>42</b>	<b>26.33</b>	<b>1106</b>	<b>2.5</b>	<b>1103.5</b>	<b>0.23%</b>
------------------	-----------	--------------	-------------	------------	---------------	--------------

Sumber: HRD Eastin Ashta Resort Canggü, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan tingkat absensi tertinggi sebesar 0,41% pada bulan Agustus dan terendah sebesar 0,08 pada bulan Desember. Dan apabila tingkat absensi yang terjadi mencapai 2% hingga 3% maka dikatakan baik, jika mencapai 15% hingga 20% maka dikatakan tinggi dan apabila berada di tengah – tengah dari persentase tersebut maka dikatakan sedang. Diukur dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 0,23%, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat absensi staf di Eastin Ashta Resort Canggü tergolong rendah.

Hal pertama yang menjadi faktor pengaruh dari kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Agar karyawan dapat bekerja secara optimal, sumber daya manusia perlu dikelola dengan andal, jika suatu gaya kepemimpinan dinilai baik dan sesuai serta menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, maka ia dapat memotivasi atau menginspirasi bawahannya untuk bekerja lebih baik. Gaya kepemimpinan juga erat kaitannya dengan norma perilaku pemimpin dalam mempengaruhi perilaku individu atau bawahan lainnya. Kedua adalah komunikasi, poin kunci dalam komunikasi adalah bagaimana menyampaikan pesan secara tepat dan mendapatkan tanggapan yang sesuai dengan harapan komunikator dan pesan tidak tersampaikan dengan benar dan tidak mendapat respon yang diharapkan dalam komunikasi, maka sebagai komunikator kita tidak dapat memaksakan kehendak kita, karena pada dasarnya masing-masing pihak tidak dapat mengontrol lawan bicara. Peningkatan kinerja karyawan juga ditentukan oleh lingkungan kerja. Semua kegiatan tidak lepas dari lingkungan dan memerlukan penyesuaian. Dalam dunia kerja pun, karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan lingkungannya yang disebut dengan lingkungan.

Fenomena yang penulis temukan dan muncul terkait rendahnya kinerja karyawan di Eastin Ashta Resort Canggü adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang seharusnya mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk patuh, percaya dan bekerja sama satu sama lain tidak terjadi. Pemimpin masih cenderung menjaga jarak fisik terlalu jauh dari karyawan yang tidak terlalu aktif dan terlibat lebih intensif dengan karyawan yang aktif, sehingga karyawan membentuk kelompok pertemanan. Gaya kepemimpinan dalam situasi seperti ini tidak membuat kinerja karyawan menjadi kondusif. Terlebih lagi kepemimpinan tampaknya bersifat delegatif, ini terlihat ketika pemimpin menetapkan target-target yang harus segera dijalankan oleh karyawannya.

Fenomena yang dicatat oleh penulis dalam kaitannya dengan komunikasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah sering terjadi misscommunication karena lupa atau tidak memberikan informasi dengan jelas saat overhandle pekerjaan, sehingga sering kali follow up pekerjaan terlewatkan. Tentu saja hal ini dapat menimbulkan complain jika terus terjadi. Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan tamu secara langsung maupun tidak langsung juga mempengaruhi produktivitas pekerjaan, yang juga mempengaruhi rutinitas pekerjaan sehari-hari. Complain seharusnya tidak muncul jika komunikasi dan informasi dari kedua belah pihak disampaikan dan disampaikan dengan baik.

Dari pengamatan penulis dan dari berbagai informasi, selain gaya kepemimpinan dan komunikasi pada Eastin Ashta Resort Canggü ada beberapa hal dari lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dan patut diperhatikan, yaitu loker yang cukup sempit dan penataan barang di dalamnya krang teratur. Lalu tempat parkir bawah tanah untuk karyawan cukup jauh dan juga agak gelap. Hal ini menimbulkan adanya ketidaknyamanan saat istirahat, karena ruangan cukup sempit dengan beberapa pegawai yang beristirahat secara bersamaan. Ketika akan masuk kerja, karena jarak parkir yang jauh sehingga menimbulkan keringat, dan pencahayaan redup pada malam hari atau saat hujan. Dalam

lingkungan kerja non fisik, hubungan antar staf Eastin Ashta Resort Cangu biasanya berupa kelompok pertemanan, sehingga sering terjadi kesalahpahaman dan kurangnya kekompakan antar karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial, tetapi tak signifikan, terhadap kinerja karyawan (Johannes, 2016). Komunikasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Sari, 2019). Masih terdapat ketidak konsistenan pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh ketiga variabel diatas terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena kesenjangan penelitian dan kesenjangan dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk meneliti ketergantungan variabel-variabel tersebut dengan mengambil subjek “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Eastin Ashta Resor di Cangu Bali).

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan dilakukan di Eastin Ashta Resort Cangu dengan jumlah sampel 42 karyawan. Data - data dikumpulkan melalui pengamatan, dokumentasi, *interview* dan *kuesioner* dengan analisis data kuantitatif yaitu regresi linear Berganda. Regresi digunakan untuk mngetahui hubungan antar variabel X dan Y. Melakukan semua jenis pengujian tersebut guna untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Deskripsi Statistik

Kode Indikator	Indikator	Mean
Y1.1	Kualitas Kerja	3,45
Y1.2	Kuantitas Kerja	3,42
Y1.3	Pelaksanaan Tugas	3,73
Y1.4	Tanggung Jawab	3,95
Rata – Rata Kinerja Karyawan		3,64
X1.1	Pemberian Penghargaan Terhadap Hasil Kerja.	4,20
X1.2	Pemberian Pujian Terhadap Keberhasilan Kerja.	4,19
X1.3	Tingkat Kejelasan Pimpinan Dalam Memberikan Tugas	3,85
X1.4	Pemberianpetunjuk Oleh Pimpinan	3,88

X1.5	Objektifitas Pimpinan Dalam Menilai Hasil Kerja	4,21
X1.6	Dorongan Dan Arahan Oleh Pimpinan	3,99
X1.7	Frekuensi Pengambilan Keputusan	3,86
X1.8	Fasilitas Yang Diberikan	3,98
Rata – Rata Gaya Kepemimpinan		4,06
X2.1	Komunikasi Vertical Penyelesaian Pekerjaan	4,07
X2.2	Komunikasi Vertical Penyelesaian Masalah	4,16
X2.3	Komunikasi Vertical Kejelasan Informasi	4,04
X2.4	Komunikasi Horizontal	4,15
X2.5	Komunikasi Horizontal Permasalahan Kerja	4,03
X2.6	Hubungan Komunikasi Vertikal Diluar Jam Kerja	4,14
Rata – Rata Komunikasi		4,09
X3.1	Bangunan Tempat Kerja	3,88
X3.2	Peralatan Kerja Yang Memadai	3,95
X3.3	Fasilitas	4,14
X3.4	Tersedianya Sarana Angkutan	4,21
X3.5	Hubungan Rekan Kerja Setingkat	4,13
X3.6	Hubungan Atasan Dengan Karyawan	4,2
X3.7	Kerjasama Antar Karyawan	3,98
Rata – Rata Lingkungan Kerja		4,07

Skala interval digunakan dalam penilaian kuantitatif dengan mengintegrasikan skor rata-rata untuk setiap kategori penilaian. Berdasarkan Tabel 2, bahwa skor mean dari 4 pernyataan kinerja pegawai adalah 3,64 yang berarti baik. Skor rata-rata dari 8 pernyataan gaya kepemimpinan adalah 4,06 yang berarti baik. Skor rata-rata dari 6 pernyataan komunikasi adalah 4,09 yang berarti baik. Skor rata-rata dari 7 pernyataan lingkungan kerja adalah 4,07 yang berarti baik. Artinya responden penelitian ini menilai kinerja karyawan di Eastin Ashta Resort Canggü baik.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	Corrected Item	Cronbach's Alpha
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,608	0,964
	Y1.2	0,754	
	Y1.3	0,674	
	Y1.4	0,634	
Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1	0,840	0,957
	X1.2	0,862	
	X1.3	0,856	
	X1.4	0,820	
	X1.5	0,829	
	X1.6	0,863	
	X1.7	0,866	
	X1.8	0,890	
Komunikasi (X2)	X2.1	0,911	0,880
	X2.2	0,788	
	X2.3	0,920	
	X2.4	0,824	
	X2.5	0,921	
	X2.6	0,829	
Lingkungan kerja (X3)	X3.1	0,682	0,835
	X3.2	0,572	
	X3.3	0,719	
	X3.4	0,647	
	X3.5	0,715	
	X3.6	0,667	
	X3.7	0,651	

Dari pengujian validitas serta reliabilitas, memperlihatkan koefisien korelasi variabel setiap indikator yakni melebihi 0,30 dan *Alpha Cronbach* melebihi 0,60 artinya instrumen penelitian bersifat Valid dan reliabel, dengan demikian layak untuk dilanjutkan.

#### Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		42	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.582	
Variabel	Tolerance	Sig.	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,899	0,798	1,112
Komunikasi	0,496	0,213	2,017
Lingkungan kerja	0,522	0,208	1,918

Berdasarkan hasil pengujian Uji normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0.582 yang artinya data tersebar secara normal. Dan memperlihatkan bahwasanya VIF

untuk variabel ketiga variabel memperoleh tolerance > 0,10 dan nilai inflation factor < 10. Jadi pada ketiga variabel tak mengandung gejala multikolinearitas Pada tabel diatas juga memperlihatkan ketiga variabel dengan nilai sig. > 0,05 dan menandakan ketiga variabel tak ada gejala Heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	t	Sig.	Correlations Partial
(Constant)	-4.961			
Gaya kepemimpinan	0,193	4.018	0,000	0,546
Komunikasi	0,232	2.448	0,019	0,369
lingkungan kerja	0,265	2.696	0,010	0,401

R = 0,821

R Square = 0,674

Adjusted R Square = 0,648

T tabel = 2,024

F Hitung = 26,180

F Tabel = 2,852

Sig F = 0,000

$$Y = -4,961 + 0,193X_1 + 0,232 X_2 + 0,265X_3$$

Dengan penjelasan:

1.  $\alpha = -4,961$  mengindikasikan bahwasanya apabila ketiga variabel bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan menurun sejumlah 4,961.
1.  $\beta_1 =$  regresi gaya kepemimpinan bernilai 0,193, kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,193, mengindikasikan bahwa apabila Gaya kepemimpinan berubah satu persen, diasumsikan komunikasi serta lingkungan kerja tetap.
2.  $\beta_2 =$  regresi komunikasi bernilai 0,232, kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,232, mengindikasikan bahwa apabila komunikasi berubah satu persen, diasumsikan Gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja tetap.
3.  $\beta_3 =$  regresi lingkungan bernilai 0,265, kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,265, mengindikasikan bahwa apabila lingkungan berubah satu persen, diasumsikan gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja tetap.

### Analisis Korelasi Parsial

1. Guna mencari tahu kuat-lemahnya korelasi Gaya Kepimimpinan kerja pada kinerja karyawan dimana komunikasi serta lingkungan kerja dianggap konstan ataupun sebagai suatu variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 7, diketahui koefisien korelasi parsial Gaya Kepimimpinan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai  $r = 0,546$ , artinya Gaya Kepimimpinan kerja berkorelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.

2. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi Komunikasi pada kinerja karyawan dimana Gaya Kepemimpinan serta lingkungan kerja dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 7, koefisien korelasi parsial diantara Komunikasi terhadap kinerja karyawan bernilai  $r = 0,369$ , artinya Komunikasi mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.
3. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi lingkungan kerja pada kinerja karyawan dimana Gaya Kepemimpinan serta Komunikasi dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 7, koefisien korelasi parsial diantara lingkungan kerja pada kinerja karyawan bernilai  $r = 0,401$ , artinya lingkungan mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.

### **Analisis Korelasi Berganda**

Berlandaskan temuan pengujian korelasi berganda senilai 0,753. Dimana korelasi variabel bebas dengan variabel terikatnya termasuk kedalam kategori sangat kuat secara bersama – sama.

### **Analisis Determinasi**

Berlandaskan temuan pengujian koefisien determinasi memiliki nilai koefisien determinasi 0,648 dan bahwasanya ketiga variabel berkontribusi pada kinerja karyawan hingga 64,8%, sedangkan 35,7% merupakan faktor lainnya.

### **Uji T dan Uji F**

Berdasarkan t-test terhadap ketiga variabel kepada kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan serta positif dan berdasarkan analisis uji F memperlihatkan sig. dari ketiga variabel kepada kinerja karyawan yang bernilai  $\leq 0,05$  dan nilai  $F_{hitungnya}$  adalah  $26.180 \geq F_{tabelnya}$  adalah 2,852.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian variabel X1 pada Kinerja Karyawan secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $t < 0,05$ , dimana  $4,018 > 2,042$  dan  $0,000 < 0,05$ , memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan. Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan berbanding terbalik dengan gaya kepemimpinan yang digunakan, kinerja karyawan lebih rendah jika gaya kepemimpinan yang digunakan buruk. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh elsa (2015) yang mengutarakan bahwanya Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh dari Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian variabel X2 pada Kinerja Karyawan secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $t < 0,05$ , dimana  $2,448 > 2,042$  dan  $0,019 < 0,05$ , maka Komunikasi secara individual dan signifikan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan di Eastin Ashta Resort Cangu, Bali. Temuan ini bermakna, makin baik komunikasi karyawan akan diikuti Kinerja Karyawan lebih baik di Eastin Ashta Resort Cangu. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh

Puspitasari (2018) yang mengutarakan bahwanya Komunikasi memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh dari Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian variabel X3 terhadap Kinerja Karyawan secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu melalui komparasi nilai  $t_{hitung}$  dan nilai  $t_{tabel}$  dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $t < 0,05$ , dimana  $2,696 > 2,024$  dan  $0,010 < 0,05$ . Temuan ini bermakna bahwa jika kondisi lingkungan kerja nyaman akan diikuti dengan kinerja karyawan yang makin baik di Eastin Ashta Resort Cangu dan jika kondisi lingkungan kerja buruk maka akan membuat kinerja karyawan di Eastin Ashta Resort Cangu menurun. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Puspita (2018) yang mengutarakan bahwanya Lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawannya.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Eastin Ashta Resort Cangu**

Pengujian ketiga variabel yang dilakukan secara bersamaan kepada Kinerja Karyawan menunjukkan secara simultan dilakukan melalui pengujian f, yakni dengan komparasi nilai  $f_{hitung}$  dan nilai  $f_{tabel}$  dan juga koefisien signifikansi f. Memperlihatkan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $f < 0,05$ , dimana  $26,180 < 2,852$  dan  $0,000 > 0,05$ . Temuan ini bermakna bahwa Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memenuhi beberapa hal, antara lain menciptakan kepemimpinan yang baik dan baiknya komunikasi serta nyamannya lingkungan kerja.

## **SIMPULAN**

Simpulan yang mampu diambil dari temuan penelitian serta pembahasan antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan kerja secara positif serta signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Eastin Ashta Resort Cangu. Temuan ini bermakna semakin sesuai dan baik Gaya Kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan.
2. Komunikasi secara positif serta signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Eastin Ashta Resort Cangu. Temuan ini bermakna semakin baiknya Komunikasi dapat membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan.
3. Lingkungan secara positif serta signifikan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan Eastin Ashta Resort Cangu. Temuan ini bermakna semakin baiknya Komunikasi akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan.
4. Adapun ketiga variabel secara signifikan dan simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Temuan ini bermakna semakin baik Gaya Kepemimpinan, akan membuat Komunikasi dan lingkungan dapat membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.

- Elsa, E. (2015). Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Doctoral Dissertation. Ensschede: Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Johannes, A. C. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16*(1).
- Puspitasari, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Varia Usaha Beton Cabang Purwokerto.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi, 5*(3).