

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tekni Megaster

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email Korespondensi: tmegaster@gmail.com

Artikel History:

Artikel masuk: 19/05/2023

Artikel revisi: 20/05/2023

Artikel diterima: 23/05/2023

Keywords:

Komunikasi Interpersonal, dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan pada PT Mega Asia Global. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner pada karyawan menggunakan skala likert. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Mega Asia Global Divisi Produksi, dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden, diperoleh dengan metode sampling jenuh, pengolahan data menggunakan program Microsoft Excel dan software SPSS versi 25, teknik analisa data menggunakan uji validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, serta regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; dan (3) Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the Interpersonal Communication on Employee Performance, Work Environment on Employee performance, and simultaneous Interpersonal Communication and work Environment could affect Employee Performance at PT Mega Asia Global. This study uses the associative method with a quantitative approach. The data collection technique used is distributing questionnaires to employees using a likert scale. Population of this study were all employees of PT Mega Asia Global Production Division, with a total sample of 51 respondent, obtain by the saturated sampling method, data processing using Microsoft Excel and SPSS version 25 software programs, data analysis technique using validity, reliability, simple and multiple correlation test, and simple and multiple linear regression. The result showed that; (1) Interpersonal Communication has a significant effect on Employee Performance; (2) Work Environment has a significant effect on Employee Performance; and (3) Interpersonal Communication and Work Environment have a significant effect on Employee Performance.



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama yang menentukan keberlangsungan dan perkembangan perusahaan di tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung dengan SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena perannya yang sangat penting, segala potensi sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan dan dimaksimalkan sebagai usaha untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan hendaknya memiliki kinerja yang bagus. Kinerja yang bagus adalah yang sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kinerja SDM yang bagus akan berpengaruh juga kepada perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan perusahaan yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Damayanti, Hanafi, dan Cahyadi, 2018).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan (Fahmi, 2017). Kinerja yang ideal dapat dilihat dari beberapa tolok ukur seperti (1) Kualitas yaitu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, (2) Kuantitas yaitu jumlah yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang dinyatakan dengan angka, (3) Ketepatan waktu yaitu penyelesaian kerja sesuai dengan ketentuan waktu yang dibuat perusahaan, (4) Kehadiran yaitu aturan mengenai keterlambatan maupun absensi ketidakhadiran kerja, dan (5) Kerja sama yaitu usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada PT Mega Asia Global yang bergerak di bidang Furnitur dan Dekorasi Interior menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dinilai masih belum sepenuhnya optimal. Fenomena capaian kinerja karyawan yang belum optimal tersebut dapat dinilai pada aspek ketepatan waktu kerja. Karyawan belum sepenuhnya dapat mempergunakan waktu kerja yang diberikan secara efisien dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan tenggang waktu yang tersedia. Dengan memaksimalkan waktu yang tersedia dengan baik maka pekerjaan terselesaikan sesuai dengan perkiraan dan tidak mengganggu proses pengerjaan selanjutnya.

Komunikasi interpersonal di tempat kerja merupakan suatu hal yang sangat mendasar yang berperan dalam kelancaran kegiatan perusahaan. Komunikasi interpersonal yang sinergis dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang bagus di suatu perusahaan. Komunikasi interpersonal juga akan berperan sebagai salah satu penggerak terjalannya relasi antar karyawan pada tiap bagian di tempat kerja.

Berdasarkan yang terjadi Pada PT Mega Asia Global, Komunikasi interpersonal karyawan penerapannya dipandang masih perlu ditingkatkan. Hal ini disebabkan

oleh kurangnya keterbukaan antar karyawan dalam memberikan dan bertukar informasi. Dengan rendahnya keterbukaan komunikasi antar karyawan dapat meningkatkan adanya kesalahan kerja serta dapat mempersulit karyawan saat melaksanakan suatu pekerjaan. Bila keterbukaan komunikasi karyawan tidak ditingkatkan dapat menghambat terjadinya arus informasi terutama yang berkaitan dengan proses alih pengetahuan dan alih pengalaman.

Lingkungan kerja berhubungan erat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas. Pada PT Mega Asia Global penataan ruang kerja belum tertata optimal. Hal tersebut menyebabkan karyawan mengalami hambatan ruang gerak. Penataan ruang kerja belum dibuat khusus memisahkan bagian-bagian tertentu seperti bagian penyimpanan untuk bahan baku, bahan setengah jadi, bahan jadi, alat-alat kerja, dan aktivitas kerja. Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa bingung ketika memerlukan bahan ataupun alat kerja karena posisinya sering berpindah-pindah, serta dapat beresiko terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini tentunya menyebabkan kinerja karyawan menjadi terganggu.

Berdasarkan latar belakang masalah terkait variabel yang diteliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1). Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Asia Global? 2). Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Asia Global? 3). Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Asia Global?

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Asia Global. 2). Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Asia Global. 3). Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Asia Global.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Berbicara mengenai kinerja dapat dilihat dari sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan penilaian terhadap kinerja.

Menurut Mangkunegara (2019:67), "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja bagi perusahaan adalah suatu ukuran terhadap berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Sinambela (2019:7-8) mengungkapkan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda, maka salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu

pekerjaan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan antara lain berupa kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat, dan sikap kooperatif.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan dapat mengurangi kesalahpahaman sehingga dapat meningkatkan kinerja. Komunikasi interpersonal dapat dipahami melalui makna kata interpersonal. Kata interpersonal merupakan turunan dari awalan "inter" yang memiliki arti "antara" dan kata "person" yang berarti orang. Komunikasi interpersonal bisa melibatkan banyak orang, namun interaksi yang akrab hanya dilakukan oleh dua orang saja yang lain akan dianggap sebagai objek benda saja (Nofrion, 2017:125126).

Burhan Bungin (2017), menjelaskan bahwa "komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar perseorangan yang bersifat pribadi baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) maupun tidak langsung (melalui medium). Contohnya kegiatan percakapan tatap muka, percakapan melalui telpon, surat menyurat pribadi. Fokus pengamatannya adalah bentuk-bentuk dan sifat hubungan (*relationship*), percakapan (*discourse*), interaksi dan karakteristik komunikator".

Menurut Purwanto (2019), mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi (bisnis dan non bisnis) dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan bahasa tertentu dan bahasa yang mudah dipahami (informal) untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Edy Sutrisno (2017) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan pra sarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan".

HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Diduga Terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Asia Global

H2: Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Asia Global

H3: Diduga Terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Asia Global

METODE

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan

Penulis melakukan penelitian di PT Mega Asia Global Penelitian dilaksanakan dan dimulai pada bulan April sampai dengan bulan Agustus 2022.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Mega Asia Global yang berjumlah sebanyak 51 karyawan. Peneliti menggunakan metode sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 51 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dilihat dari pengujian validitas, pada penelitian ini item instrumen variabel penelitian dikatakan valid jika mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 51$. Menggunakan rumus $df = n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Maka $df = 51 - 2 = 49$. Maka diperoleh r tabel = 0,276.

Tabel 1 Hasil Validitas Variabel

No	r hitung	r tabel	Ket
X11	0,702	0,276	Valid
X12	0,654	0,276	Valid
X13	0,631	0,276	Valid
X14	0,656	0,276	Valid
X15	0,488	0,276	Valid
X16	0,669	0,276	Valid
X17	0,636	0,276	Valid
X18	0,614	0,276	Valid
X19	0,786	0,276	Valid
X110	0,659	0,276	Valid
X21	0,785	0,276	Valid
X22	0,799	0,276	Valid
X23	0,728	0,276	Valid
X24	0,579	0,276	Valid

X25	0,484	0,276	Valid
X26	0,747	0,276	Valid
X27	0,727	0,276	Valid
X28	0,747	0,276	Valid
X29	0,743	0,276	Valid
X210	0,800	0,276	Valid
Y1	0,629	0,276	Valid
Y2	0,723	0,276	Valid
Y3	0,796	0,276	Valid
Y4	0,724	0,276	Valid
Y5	0,782	0,276	Valid
Y6	0,835	0,276	Valid
Y7	0,598	0,276	Valid
Y8	0,676	0,276	Valid
Y9	0,741	0,276	Valid
Y10	0,721	0,276	Valid

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa pada variabel Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan seluruh item instrumen memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,276). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item instrumen pada seluruh variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Kuesioner yang disebar sebanyak 51 responden yang terdiri dari 30 pernyataan, 10 item untuk pernyataan untuk indikator komunikasi interpersonal (X1), 10 item untuk pernyataan untuk indikator lingkungan kerja (X2), dan 10 item untuk pernyataan untuk indikator kinerja karyawan (Y) dengan pengukuran skala likert.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabel Variabel

Variabel	Cronbac h Alpha	Nilai kritis	Ket
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,846	0,60 0	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,877	0,60 0	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,894	0,60 0	Reliabel

Dilihat dari *Cronbach Alpha* memiliki nilai lebih besar dari nilai kritis maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah reliabel dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal.

Pada tabel *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, diperoleh angka *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel komunikasi interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,613 lebih dari 0,10 (>0,10), artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Sementara, hasil perhitungan menggunakan nilai VIF menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai sebesar 1,630 kurang dari 10 (<10), artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Dengan demikian berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Jadi dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan koefisien regresi dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terjadi adalah:

$$Y = 8,590 + 0,454KI + 0,362LK + e.$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebanyak 8,590 Berarti ketika variabel bebas (X1) komunikasi interpersonal dan (X2) Lingkungan Kerja sama dengan nol maka besarnya variabel (Y) kinerja karyawan adalah 8,590.
2. Arah hubungan dan koefisien regresi variabel (X1) komunikasi interpersonal sebanyak 0,454 ini berarti pengaruh (X1) komunikasi interpersonal terhadap (Y) Kinerja Karyawan adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel (X1) komunikasi interpersonal sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel (Y) Kinerja Karyawan sebanyak 0,454.
3. Variabel (X2) Lingkungan Kerja sebanyak 0,362 ini berarti pengaruh (X2) Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel (X2) Lingkungan Kerja sebanyak 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel (Y) Kinerja Karyawan sebesar 0,362.

Koefisien Determinasi

Dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,631 atau 63,10% dan koefisien determinasi disesuaikan adalah sebesar 0,615 atau 61,50%. Karena persamaan regresi menggunakan dua variabel dependen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,615 atau 61,50% memberikan arti bahwa besarnya variabel (X1) Komunikasi Interpersonal dan (X2) Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap k 61,50%

sedangkan sisanya 38,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji F

Formulasi Hipotesis H_0 = terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal, lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Taraf nyata (α) F dan F tabel Taraf nyata 95%, maka nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Nilai F tabel dengan $df_1 = k_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 51 - 3 = 48$. $F_{tabel} = 3,19$.

Kriteria keputusan H_0 diterima (H_a ditolak) apabila F hitung $< F$ tabel H_0 ditolak (H_a diterima) apabila F hitung $> F$ tabel. Nilai pengujian statistik berdasarkan perhitungan dengan aplikasi SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4. Bahwa nilai F hitung = 41,005.

Kesimpulan karena F hitung = 41,005 $> F$ tabel = 3,19 maka H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Pegujian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Asia Global dengan uji t. dari analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) $5\% : 2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan (Df) = $n - k - 1$. Dimana: Jumlah responden (n) = 51, Jumlah variabel bebas (k) = 2, Taraf signifikansi (α) = 5%, Degree of Freedom (df) = $n - k - 1 = 51 - 2 = 49$. Diketahui nilai t tabel sebesar 2,010. Kemudian dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Komunikasi interpersonal	4,046	2,010	0,000
Lingkungan kerja	3,830	2,010	0,000

Komunikasi interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 6 di atas, diketahui nilai t hitung Komunikasi Interpersonal sebesar 4,046 lebih besar dari nilai t tabel 2,010, dan nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti: Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Asia Global.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 6 di atas, diketahui nilai t hitung Lingkungan Kerja sebesar 3,830 lebih besar dari nilai t tabel 2,010, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti: Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Asia Global.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mega Asia Global adalah sebagai berikut: 1). Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mega Asia Global. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai persamaan uji regresi $Y = 12,244 + 0,721X_1$, dan nilai t hitung sebesar $4,046 > t$ tabel sebesar $2,010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 2). Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mega Asia Global. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai persamaan uji regresi $Y = 16,816 + 0,601X_1$, dan nilai t hitung sebesar $3,830 > t$ tabel sebesar $2,010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 3). Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Komunikasi Interpersonal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mega Asia Global. Hal ini dapat diketahui berdasarkan persamaan regresi berganda Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja diperoleh $Y = 8,590 + 0,454X_{11} + 0,362X_{21} + e$ memiliki nilai koefisien positif, dan nilai F hitung sebesar $41,005 > t$ tabel sebesar $3,19$ dengan nilai signifikansi (Sig. F) = $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Bungin, Burhan. 2017. *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma, Dan Diskursus Teknologi Komunikasi Di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Chanifah, S., & Budi, A. (2019). Analisis Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2015-2017). *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Dadang, D., & Heriyanto, F. (2020). Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gmf Aeroasia Tbk. *Dynamic Management Journal*, 4(1).
- Dadang, D., Megaster, T., & Rofiq, I. S. (2023). Kinerja Karyawan: Servant Leadership Dan Komitmen Personil. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 69-77.
- Damayanti, Hanafi, Cahyadi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang. Jembatan: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 15, No. 2.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fazira, R., & Hadiwijaya, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(2).

- Hasan, M., & Setiawan, R. (2023). Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz Di Tangerang. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 78-92.
- Humairoh, H., & Budi, A. (2019). Integrasi Intellectual Capital Dan Knowledge Management Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kinerja Penjualan Ukm Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Isrok, I., & Hsb, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Cikokol Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1).
- Lestari, S. D., & Emi, E. (2021). Pengaruh Career Path Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wijaya Anugerah Cipta Optima. *Dynamic Management Journal*, 5(2), 83-93.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L Dan Jackson, J.H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Ii, Penerjemah: Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Penerbit Pt Salemba Empat.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62-75.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2022). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sealtek Prima Perkasa. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 10-20.
- Negara, A. K., & Febrianti, R. W. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Di Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Negara, A. K., Febrianto, H. G., & Fitriana, A. I. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Di Kota Tangerang. *Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu)*, 1.
- Nilawati, S., Suhartoyo, B., Masturo, M., & Darmawanti, V. D. (2021). Kinerja Karyawan: Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Smartclub Trader Wholesale. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 151-158.
- Nofrion. 2017. *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori Dan Konsep Komunikasi Dalam Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media.
- Priyatna, E. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78-87.
- Purwanto, Djoko. 2019. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 89-103.

Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55-68.

Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju.

Sinambela, Poltak Dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo Persada.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wijanarko, S., & Hasan, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 32-42.