



PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) AIR MINUM TIRTA MUARO JAMBI

Nazariah¹, Edward², dan Sigit Indrawijaya³

¹Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, email: nazariahjbi@gmail.com

²Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Jambi, Jambi, Indonesia.

³Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Jambi, Jambi, Indonesia.

Korespondensi Penulis: Nazariah

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Muaro Jambi. Populasi target untuk penelitian ini adalah karyawan Tibun Jambi dengan jumlah 184 orang pegawai. Dimana teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan formula Isaac & Michael dengan margin error 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 125 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Muaro Jambi. Hal ini menjelaskan bahwa jika kepemimpinan yang ada pada suatu organisasi dapat melaksanakan perannya dengan baik, lingkungan kerja yang ada pada suatu organisasi itu baik dan kondusif bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, serta komunikasi yang berlangsung dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif, maka hal ini akan diikuti pula dengan semakin baiknya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan rutinnnya sehari-hari.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Muaro Jambi merupakan salah satu perusahaan publik yang ada di Kabupaten Muaro Jambi. Sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik, maka PERUMDA Air Minum Tirta Muaro Jambi senantiasa selalu di tuntutan untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja dengan cepat, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai target perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2014). Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Secara teori terdapat banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2014) secara garis besar faktor tersebut dipengaruhi oleh dua faktor yaitu individu dan faktor lingkungan. Dimana faktor individu berkaitan dengan pegawai itu sendiri salah satu diantaranya adalah watak, kelakuan dan kualifikasi pribadi dari pegawai. Sedangkan faktor lingkungan berkaitan dengan lingkungan yang ada pada organisasi yang diimplementasikan dalam bentuk kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi.

Diantara beberapa faktor tersebut menurut Siagian (2014) kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja karyawannya. Hal senada juga diungkapkan oleh Bass dalam Schermerhorn (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki peran dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal.

Selain kepemimpinan, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan kegiatan kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan kegiatannya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja (Nitisemito, 2012).

Disamping dengan dituntutnya untuk memiliki kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi organisasi. Hal ini dikemukakan oleh Goldhaber dalam Alam, S (2014) yang mengatakan bahwa komunikasi merupakan proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Komunikasi sangat esensial sekali bagi kehidupan organisasi khususnya untuk pegawai dan atasan dalam mencapai tujuan. Penggunaan komunikasi yang baik akan mengurangi ketidakpastian dan memperbaiki kinerja pegawai.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, maka peneliti memandang perlu adanya suatu kajian empirik yang mengungkapkan pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja. Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Muaro Jambi”.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan (Mathis, 2012). Sedangkan menurut Simamora (2012) kinerja merupakan tingkat terhadap mana para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Menurut Siagian (2014) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos

kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai; 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja); dan 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen. Menurut Mathis (2012) kinerja seseorang dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu: 1) kuantitas kerja; 2) kualitas kerja; 3) pemanfaatan waktu; 4) kerjasama; dan 5) kehadiran.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektifitas guna mencapai tingkat produktifitas sesuai dengan yang telah ditetapkan Menurut (Siswanto, 2012). Menurut (Nawawi, 2011) Kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Terry dalam Thoha (2014) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins & Coulter (2012) kepemimpinan adalah proses memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kemudian menurut Schermerhorn (2013) kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. Lebih lanjut Schermerhorn (2013) mengungkapkan kepemimpinan seseorang dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut: 1) Memiliki strategi yang jelas; 2) Kepedulian kepada anggota organisasi; 3) Memotivasi anggota organisasi; 4) Menjaga kekompakan tim; dan 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016). Menurut Sedarmayati (2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito (2012) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam lingkungan organisasi, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman.

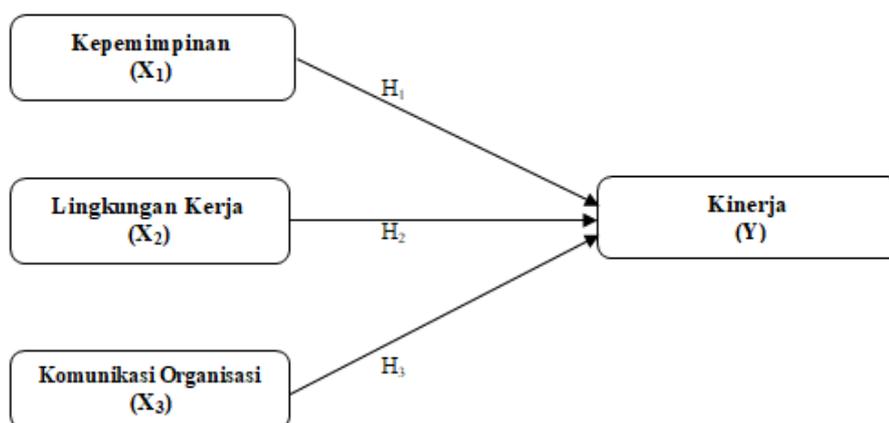
Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*); dan 2) Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*Non - Physical Working Environment*). Sedangkan menurut Sunyoto (2015) adapun lingkungan kerja dapat di ukur melalui empat indikator yaitu: 1) suasana kerja; 2) hubungan sesama rekan kerja; 3) hubungan antara bawahan dengan pimpinan; dan 4) tersedianya fasilitas kerja.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang sering berubah-ubah (Goldhaber, 2006). Katz dan Kahn yang dikutip oleh Arni (2015) dalam bukunya mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Menurut Katz dan Kahn organisasi adalah sebagai suatu sistem terbuka yang menerima energi dari lingkungannya menjadi produk atau servis dari sistem dan mengeluarkan produk atau servis ini kepada lingkungan.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi terjadi kapanpun juga setidaknya-tidaknya terdapat satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi yang menafsirkan suatu pertunjukan pesan (Pace dan Faules, 2013). Lebih lanjut Pace dan Faule (2013) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator dari komunikasi organisasi terbagi atas empat yaitu komunikasi keatas, komunikasi kebawah, komunikasi horizontal, dan komunikasi lintas saluran.

Berdasarkan pemaparan teori, kajian dari penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel di atas, maka untuk menjawab permasalahan penelitian dibentuk kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis adalah pengambilan kesimpulan sementara untuk kemudian diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini, hipotesa penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H₃ : Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Populasi target untuk penelitian ini adalah pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Muaro Jambi dengan jumlah 184 orang. Ukuran atau jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Isaac & Michael dalam Ridwan dan Kuncoro (2013) dengan margin error sebesar 5%. Berdasarkan rumus penentuan jumlah sampel dari Isaac & Michael di atas didapat jumlah sampelnya (n) sebanyak 125.

Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* atau disingkat PLS merupakan jenis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif. *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak perlu banyak asumsi, dan ukuran sampel pun tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*), PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji *outer model* melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji Inner Model melalui uji R-Square (*Coefficient of determination*), F-Square dan (f^2 effect size).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat data (dalam bentuk ringkas), analisis data dan interpretasi terhadap hasil. Hasil dapat disajikan dengan tabel atau grafik untuk memperjelas hasil secara verbal, karena adakalanya tampilan sebuah ilustrasi lebih lengkap dan informative dibandingkan dengan tampilan dalam bentuk narasi.

Analisis Deskriptif Profil Responden

Profil responden penelitian dibagi menjadi 4 jenis, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Responden berjenis kelamin pria sebanyak 67,2 persen, dan wanita sebanyak 32,8 persen. Selanjutnya berdasarkan kelompok usia, kelompok usia ≤ 25 tahun sebanyak 18,4 persen, kemudian untuk responden yang berada pada kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 25,6 persen, selanjutnya untuk responden yang berada pada kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 35,2 persen, responden yang berada kelompok usia 46-55 tahun sebanyak 15,2 persen, dan untuk responden yang berada pada kelompok usia > 55 tahun sebanyak 5,6 persen. Pada karakteristik tingkat pendidikan responden, untuk Strata dua (S2) sebanyak 1,6 persen, Strata Satu (S1) sebanyak 29,6 persen, kemudian untuk Diploma sebanyak 7,2 persen dan untuk \leq SLTA sebanyak 61,6 persen. Pada karakteristik berdasarkan masa kerja, untuk karyawan yang masa kerjanya ≤ 5 tahun sebanyak 16,8 persen, kemudian untuk masa kerja 6-10 sebanyak 34,4 persen, selanjutnya untuk masa kerja 11-15 tahun sebanyak sebesar 38,4 persen, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 7,2 persen, dan untuk masa kerja > 20 sebanyak 3,2 persen.

Hasil Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan (X_1).

Dari hasil survey kepemimpinan yang dilakukan, diperoleh skor rata-rata sebesar 469,3, apabila dilihat pada rentang keputusan rata-ratanya variabel kepemimpinan termasuk pada range 425 – 525 berada pada kriteria “Baik”, yang menjelaskan bahwasanya kepemimpinan yang ada pada PERUMDA Air Minum Tirta Muaro Jambi saat ini memiliki peran yang baik dalam organisasi, sehingga membuat pegawai dapat mengikuti arahan dan bimbingan yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan.

Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Dari hasil survey lingkungan kerja yang dilakukan, diperoleh skor rata-rata sebesar 469,74, apabila dilihat pada rentang keputusan rata-ratanya variabel lingkungan kerja termasuk pada range 425 – 525 berada pada kriteria “Baik”, yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PERUMDA Air Minum Tirta Muaro Jambi saat ini dalam kondisi yang sudah baik, sehingga mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Deskripsi Data Variabel Komunikasi Organisasi (X_3)

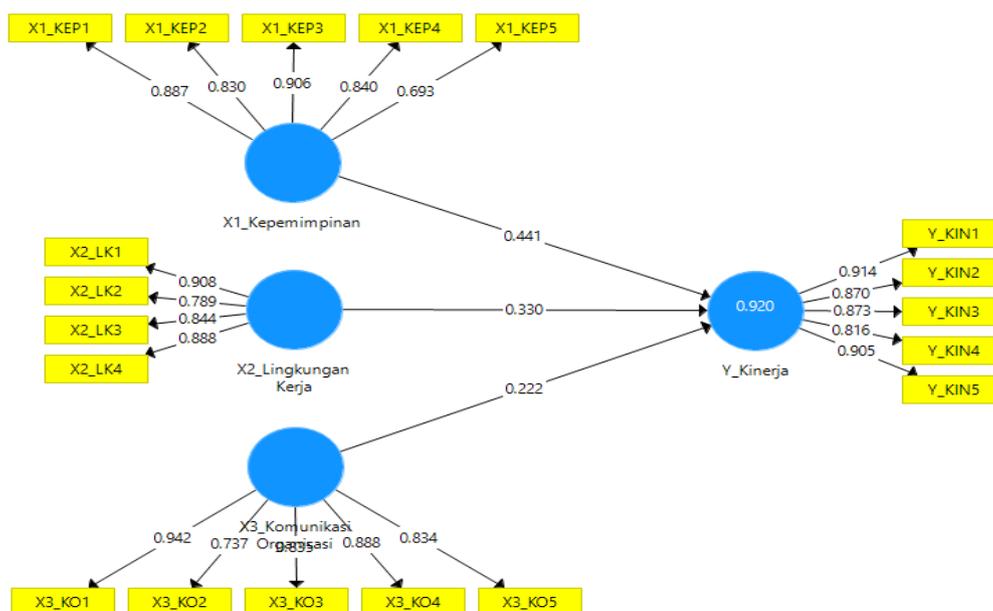
Dari hasil survey komunikasi organisasi yang dilakukan, diperoleh skor rata-rata sebesar 469,43, apabila dilihat pada rentang keputusan rata-ratanya variabel komunikasi organisasi termasuk pada range 425 – 525 berada pada kriteria “Baik”, menjelaskan bahwasanya komunikasi organisasi yang berlangsung pada PERUMDA Air Minum Tirta Muaro Jambi dikategorikan sudah berlangsung dengan baik.

Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)

Dari hasil survey kinerja yang dilakukan, diperoleh skor rata-rata sebesar 470,58, apabila dilihat pada rentang keputusan rata-ratanya variabel kinerja termasuk pada range 425 – 525 berada pada kriteria “Baik”, yang menjelaskan bahwasanya pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Muaro Jambi memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Hasil Uji Model Pengukuran Kontruk Reflektif (*Outer Model*)

Model pengukuran menjelaskan bagaimana konstruk diukur dan dapat diandalkan atau valid serta reliabel dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk (J. F. Hair et al., 2017). Gambar *outer model* dalam SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. *Outer Model* Penelitian pada SmartPLS 3

Uji validitas dengan konstruk reflektif adalah sejauh mana ukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konstruk reflektif dengan konstruk reflektif dapat dilihat melalui nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang

digunakan yaitu nilai standar *loading factor* harus 0.7 atau lebih tinggi serta nilai *average extracted value* (AVE) harus lebih besar dari 0.5. *Loading factor* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator yang terdapat pada konstruk memiliki banyak kesamaan sehingga memiliki makna yang sama pada suatu konstruk (J. F. Hair et al., 2017).

Berdasarkan gambar 2 di atas tampak bahwasanya tidak ada indikator di bawah 0,70, dan semua outer loading sangat jauh dari 0,4, dan di atas nilai AVE, oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi *rule of thumb*. Sehingga tidak perlu dilakukan eliminasi indikator, dan melakukan estimasi ulang. Selain itu, berdasarkan hasil nilai *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk lebih dari 0,7 dengan nilai minimum yaitu 0,934 yang ditunjukkan oleh variabel kompetensi. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai R-Square (*Coefficient of determination*)

Hasil nilai R-square dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y_Kinerja	0,902	0,900

Sumber: Output SmartPLS 3, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kinerja mempunyai nilai R-square sebesar 0,902, yang menjelaskan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh konstruk kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi dengan persentase sebesar 90,2%. Sedangkan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap pada penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji model struktural (*inner model*) dari variabel kinerja termasuk kategori model yang “kuat”.

Nilai F-Square (*f² Effect Size*)

Hasil nilai F-square dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai F-Square

Variabel	KP	LK	KO	KIN
KP				0,114
LK				0,272
KO				0,146
KIN				

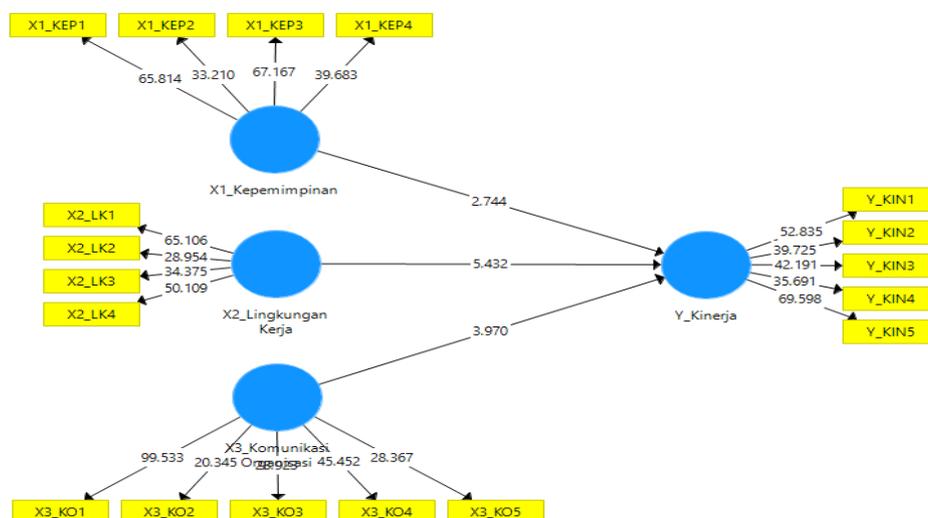
Sumber: Output SmartPLS 3, 2021.

Keterangan: KP = Kepemimpinan; LK = Lingkungan Kerja; KO = Komunikasi Organisasi; KIN = Kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa terdapat 1 variabel yang memiliki kontribusi terbesar dalam terhadap nilai R-square pada model penelitian yaitu nilai f-square variable kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja masing-masing yaitu sebesar 0,114 atau 11,4% (kecil), 0,272 atau 27,2% (sedang), dan 0,146 atau 14,6 (kecil).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian selanjutnya yaitu melihat signifikansi yang mewakili hubungan yang di hipotesiskan di antara konstruk atau melihat pengaruh antar variabel pada *path coefficients* menggunakan prosedur *bootstrapping*. Selanjutnya yaitu *output bootstrapping* untuk melihat besaran nilai T-statistik.



Gambar 3. Model Hubungan Konstruk Penelitian Dengan Metode *Bootstrapping*

Untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Hasil pengolahan data disajikan pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil *Path Coefficients*

Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	T-Statistics	P Value	Keterangan
H1 : X1 -> Y	0,272	2,744	0,006	Diterima
H2 : X2 -> Y	0,413	5,432	0,000	Diterima
H3 : X3 -> Y	0,299	3,970	0,000	Diterima

Sumber: *Output SmartPLS 3, 2021.*

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel diatas, terdapat 3 hipotesis dan semuanya diterima dengan nilai t-statistik > 1,9794. Berikut ini hasil dari pengujian hipotesis dari tiap konstruk yaitu sebagai berikut :

- 1) Variabel kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,272 dengan nilai t-statistik sebesar 2,744 dan P Value sebesar 0,006. Dikarenakan nilai P Valuenya < 5% (0,006 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ciptodihardjo, I. (2013), Gede, I.K dan Piartini, P.S. (2018), dan Haji, W.H (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut (Nguyen et al., 2020) mengungkapkan bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Semakin baik kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dari

organisasi tersebut. Kepemimpinan diharapkan akan menjadi penunjuk arah bagi bawahannya dalam sebuah organisasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Semakin baik kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan diharapkan akan menjadi penunjuk arah bagi bawahannya dalam sebuah organisasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan (Elmi et al., 2016).

Pemimpin harus mempunyai peran yang bagus dalam memberikan pengarahan kepada karyawannya, yakni dengan ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya setidaknya dapat mengarahkan dan memberikan petunjuk atas tugas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh bawahannya. Selain itu seorang pemimpin harus bisa mendorong karyawannya juga untuk berpartisipasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, yaitu dengan memberikan sumbangan ide-ide kreatif, inisiatif, dan lain-lain.

- 2) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,413 dengan nilai t-statistik sebesar 5,432 dan P Value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai P Valuenya $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari lingkungan kerja. Selain itu beberapa penelitian lainnya juga mengungkapkan jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, diantaranya yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Widhaswara, Y., Hakimah, E.N., dan Sardanto, R (2017), Wijaya, H (2017), Pratama, Y.F., dan Wismar'ein, D (2018), (Riyanto et al., 2017), dan Obamiro, J.K., Kumolu, J.B.O (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Nguyen et al., 2020).

- 3) Variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,299 dengan nilai t-statistik sebesar 3,970 dan P Value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai P Valuenya $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Handoko dalam Alam, S (2014) yang mengemukakan bahwa dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja. Selain itu Ebrahimi, R., Chamanzamin, M.R., & Sourati, P. (2014) pada temuan penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang terdiri dari informasi yang tepat, informasi yang benar, informasi yang tepat waktu dan informasi yang cepat memberikan pengaruh terhadap kinerja manajer. Dimana informasi memberikan dampak terbesar pada kinerja para manajer di instansi pemerintah di Astara.

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan

tentang pekerjaan. Suatu pesan tentang pekerjaan yang akan disebar luaskan maka pastilah informasi tersebut harus berjalan mengikuti suatu alur dari pimpinan sampai kepada para karyawannya ataupun sebaliknya dan juga diantara karyawan, komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, peningkatan kinerja, kepuasan karyawan dan lainnya (Gupron, 2019).

KESIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya, yaitu: Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Muaro Jambi. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila kepemimpinan yang ada pada suatu organisasi dapat melaksanakan perannya dengan baik, maka hal ini akan dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Muaro Jambi. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila lingkungan kerja yang ada pada suatu organisasi itu baik dan kondusif bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, hal ini akan diikuti pula dengan semakin baiknya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan rutinnnya sehari-hari.

Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Muaro Jambi. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila komunikasi yang berlangsung dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif, maka hal ini akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, peningkatan kinerja, kepuasan karyawan dan lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *e-Jurnal Katalogis, Volume 2, Nomor 1*.
- Arni, M. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Edisi 3, Cet. 12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ciptodihardjo, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk di Surabaya. *Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 2 No. 5*.
- Ebrahimi, R., Chamanzamin, M.R., & Sourati, P. (2014). Investigating The Effect Of Organizational Communications on the Performance of Managers in Government Agencies of Astara. *International Review of Management and Business Research, Vol. 3 Issue.4*.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Gede, I.K dan Piartini, P.S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.4*.
- Goldhaber, Gerald M. (2006). *Organizational Communication*. Wm. C. Brown Publisher, Dubuque.
- Gupron, G. (2019). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Sistem Informasi Manajemen dan Komunikasi (Studi pada Biro Pengelolaan Barang Milik Daerah Setda Provinsi Jambi). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.73>
- Hafidhuddin, D dan Tanjung, H. (2013). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Yogyakarta:

- Center for Academic Publishing Service)
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Second Edition. In *California: Sage*.
- Haji, W.H. (2018). Determinants of Work Motivation and it's Implication on Performance of Permanent Lecturers of Private Universities with Accreditation Institution A in Kopertis Region III. *International Review of Management and Marketing, Vol. 8, Issue. 6*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R. L. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (a Study of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Obamiro, J.K., Kumolu, J.B.O. (2019). Work Environment and Employees' Performance: Empirical Evidence of Nigerian Beverage Firm. *Acta Universitatis Danubius. Oeconomica; Galati, Vol. 15, Iss. 3*.
- Pace R. Wayne dan Faules Don F. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Y.F., dan Wismar'ein, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol. 1, No. 1*.
- Riduwan dan Kuncoro, E.A. (2013). *Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Robbins, S.P & Coulter, M. (2012). *Manajemen*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Schermerhorn, John R. (2013). *Management*, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widhaswara, Y., Hakimah, E.N., dan Sardanto, R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung. *Simki-Economic, Vol. 01, No. 03*.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global, Volume 2, Nomor 1*.