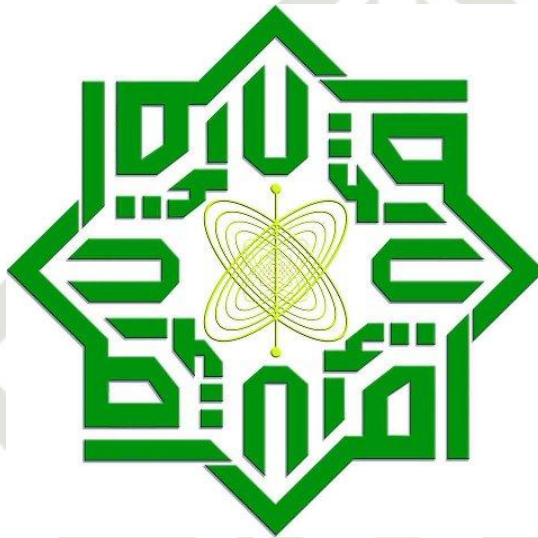


PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru)”

SKRIPSI



OLEH:

CHINTIYA WAROKA

11870120880

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru)”

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH:

CHINTIYA WAROKA
11870120880



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022**



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

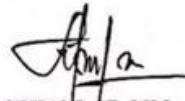
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CHINTIYA WAROKA
NIM : 11870120880
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM TIRTA SIAK KOTA
PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : 14 JUNI 2022

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING



SEHANI, SE, MM

NIP. 19741211 200710 2 004

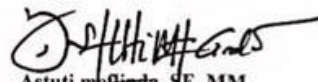
Mengetahui :

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL



De Hi Mahvarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI
S1 MANAJEMEN



Astuti Mafinda, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

Scanned with CamScanner

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Chintiya Waroka
NIM : 11870120880
Jurusan : Manajemen SI
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru
Tanggal Ujian : 14 Juni 2022

Tim Penguji

Ketua Penguji
Henni Indrayani, SE, MM



.....

Sekretaris
Zulhaida, SE, MM



.....

Penguji I
Dr. Muhammad April, SH, M.HUM



.....

Penguji II
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si



.....

Scanned with CamScanner

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chintiya Waroka
Nim : 11870120880
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 04 Januari 2000
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.


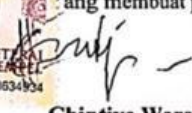
Menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa :

1. Penulisan skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 31 Mei 2022

yang membuat pernyataan



Chintiya Waroka

11870120880

Scanned with CamScanner

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

“PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru)”

Oleh :

CHINTIYA WAROKA

11870120880

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan studi empiris pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru. Sampel penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling, sehingga diperoleh 92 sampel. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari hasil pengolahan SPSS diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai β yaitu $0,366$ maka H_1 diterima. (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai β yaitu $0,415$ maka H_2 diterima. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai β yaitu $-0,279$ maka H_3 diterima. Sedangkan secara simultan ketiga variable bebas yaitu komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil SPSS nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_4 diterima. Dari hasil R^2 diperoleh sebesar $43,4\%$ sedangkan sisanya $56,6\%$ dipengaruhi oleh variable lain.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT
EFFECT OF COMMUNICATION, LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE”
(Studi Empiris Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru)”

Oleh :

CHINTIYA WAROKA

11870120880

This study aims to determine the effect of communication, leadership style and work environment on employee performance either partially or simultaneously by empirical studies at PDAM Tirta Siak Pekanbaru City. The sample of this research was obtained by using purposive sampling technique, in order to obtain 90 samples. The analytical tool used is multiple linear regression. The results of this study indicate that (1) communication has an effect on employee performance, it can be seen from the results of SPSS processing that the sig value is 0.000 < 0.05 and the value is 0.366 then H1 is accepted. (2) leadership style has an effect on employee performance, it can be seen that the sig value is 0.000 < 0.05 and the value is 0.415, so H2 is accepted. (3) the work environment has an effect on employee performance, it can be seen that the value of sig 0.001 < 0.05 and the value of is -0.279 then H3 is accepted. Meanwhile, simultaneously the three independent variables, namely communication, leadership style and work environment have an effect on employee performance, it can be seen from the SPSS results of a significant value of 0.000 < 0.05 then H4 is accepted. From the results of R² obtained by 43.4% while the remaining 56,6% is influenced by other variables.

Key Word : Employee Performance, Communication, leadership style and work environment

UIN SUSKA RIAU


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan karunia-Nya hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru”** Sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan S1-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan, dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si

selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau

4. Ibu Astuti Meflinda , SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Sehani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Mukhlis SE,MMselaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Ibu dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
8. Kepada Pimpinan Bapak Agung Anugrah, S.P, M.M dan seluruh karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Kepada keluarga tercinta dan teristimewa, Ayahanda Suryadi, AImh. Ibunda Tri Astuti yang berada di Surga Allah SWT, Abang Pokhphand Permadi, SE, kakak Tia Arnila, SE, Adik-Adik Surya Abdi Wardana dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Shandi Kurniawan, serta seluruh keluarga besar penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a terbaik sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru,
Penulis

Juni 2022

CHINTIYA WAROKA
NIM. 11870120880

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Peneliti	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusi	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kinerja Karyawan	12
2,2,1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.3 Komunikasi	19
2.3.1 Pengertian Komunikasi	19
2.3.2 Proses Komunikasi Secara Primer	20
2.3.3 Proses Komunikasi Secara Sekunder	20
2.3.4 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.3.4 Indikator Komunikasi.....	21
2.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	22
2.4 Gaya Kepemimpinan.....	23
2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ..	23
2.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	23
2.5 Lingkungan Kerja.....	25
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	30
2.6 Pandangan Islam	30
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	30
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komunikasi.....	31
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan	31
2.6.4 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja.....	32
2.7 Penelitian Terdahulu	33
2.8 Kerangka Pemikiran.....	36
2.9 Hipotesis.....	37
2.9.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.9.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.9.4 Pengaruh Komunika, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Desain Penelitian.....	41
3.1.1 Metode Penelitian.....	41
3.1.2 Objek Penelitian.....	41
3.2 Populasi Dan Sampel	41
3.2.1 Populasi	41
3.2.2 Sampel.....	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel.....	43
3.4.1 Variabel Dependen.....	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.2 Variabel Independen	44
3.4.2.1 Komunikasi (X1)	44
3.4.2.2 Gaya Kepemimpinan (X2).....	45
3.4.2.3 Lingkungan Kerja (X3).....	45
3.5 Metode Analisis Data	51
3.5.1 Uji Statistik Deskriptif	52
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	52
3.5.2.1 Uji Realibilitas	52
3.5.2.2 Uji Validitas	53
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	54
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas	54
3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas	54
3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
3.5.5 Uji Hipotesis	56
3.5.5.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	56
3.5.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	56
3.5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57

BAB IV GAMBARANN UMUM PDAM TIRTA SIAK KOTA PEKANBARU

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Kota Pekanbaru	58
4.2 Profil PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru	59
4.3 Visi Misi Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru	60
4.4 Struktur Organisasi	60
4.5 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	61
4.6 Aktivitas Perusahaan.....	63

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....64

5.1 Karakteristik Responden	64
-----------------------------------	----

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umum	66
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	68
5.2 Deskriptif Variabel	68
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	69
5.2.2 Analisa Deskripsi Variabel Komunikasi	71
5.2.3 Analisa Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	73
5.2.4 Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	75
5.3 Uji Kualitas Data	77
5.3.1 Uji Validitas	77
5.3.1.1 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	78
5.3.1.2 Uji Validitas Komunikasi (X1)	78
5.3.1.3 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	79
5.3.1.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	80
5.3.2 Uji Reabilitas	80
5.4 Uji Asumsi Klasik	81
5.4.1 Uji Normalitas	81
5.4.2 Uji Heterokedastisitas	82
5.4.3 Uji Multikolinieritas	83
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	84
5.6 Uji Hipotesis	86
5.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	86
5.6.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	87
5.6.2.1 Hipotesis Pertama	88
5.6.2.2 Hipotesis Kedua	88
5.6.2.3 Hipotesis Ketiga	88
5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	89
5.7 Pembahasan	90
5.7.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	90
5.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	91

5.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....91

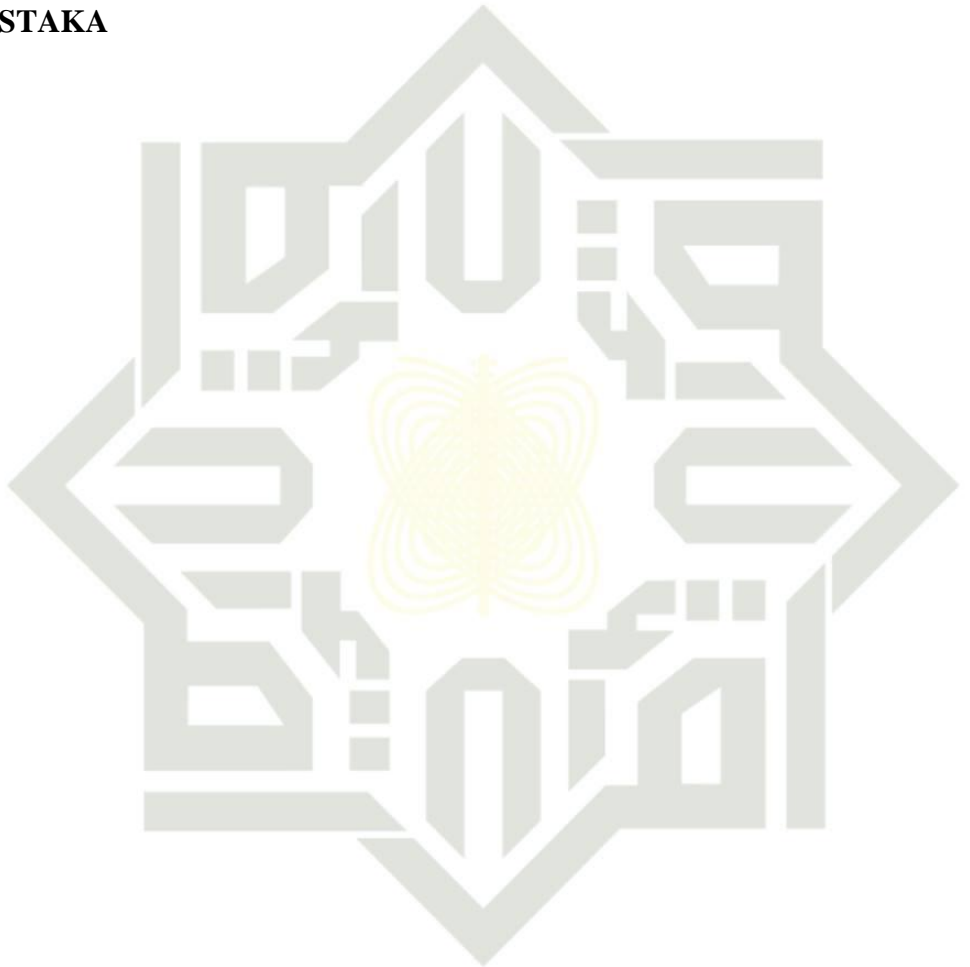
BAB VI PENUTUP93

5.1 Kesimpulan93

5.2 Saran.....94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

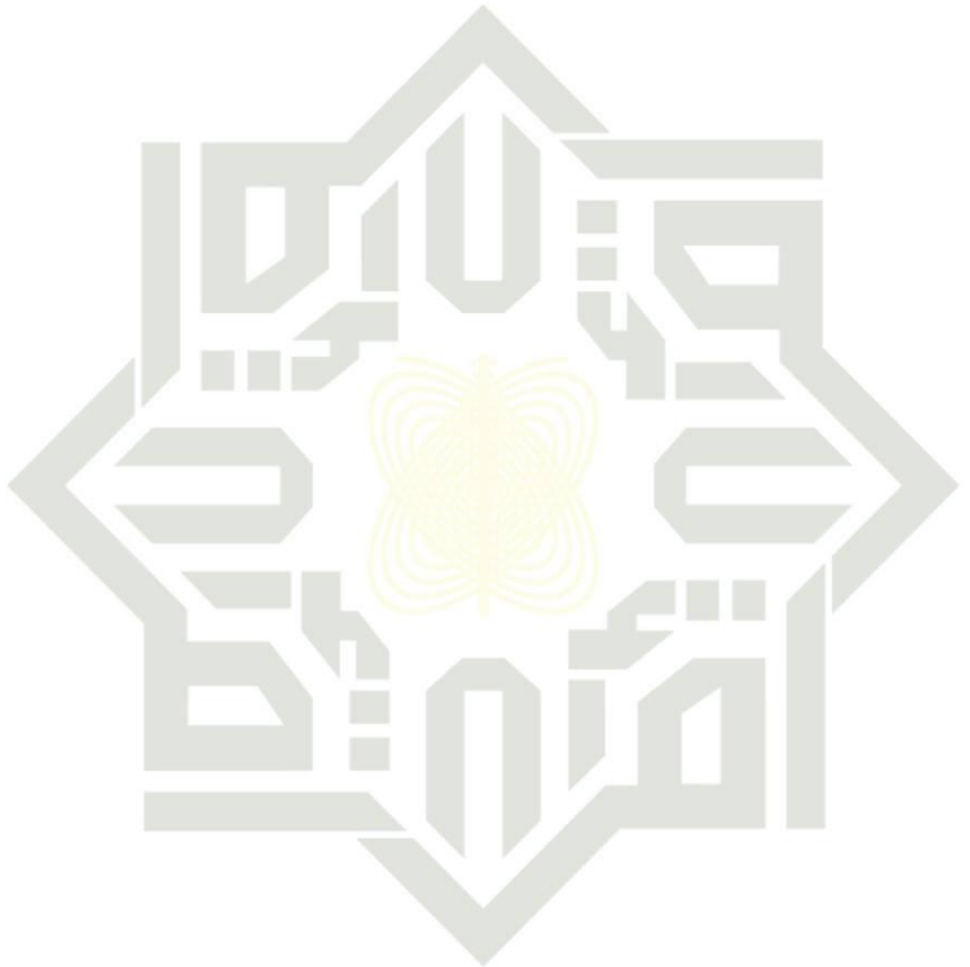
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru Tahun 2016-2020	2
Tabel 1.2	Data Jumlah Karyawan PDAM Tirta Siak Tahun 2016-2020	4
Tabel 1.3	Jumlah Aset Lingkungan Kerja Fisik pada PDAM Tirta Siak	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.....	42
Tabel 3.2	Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	49
Tabel 5.1	Tingkat Pengambalian Kuisioner.....	64
Tabel 5.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 5.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	66
Tabel 5.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 5.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja .	68
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komunikasi	71
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	73
Tabel 5.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 5.10	Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Validitas Komunikasi.....	78
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	79
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Validitas Lingkungan Kerja	80
Tabel 5.14	Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas	81
Tabel 5.15	Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 5.16	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	83
Tabel 5.17	Hasil Uji Multikolinieritas	84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

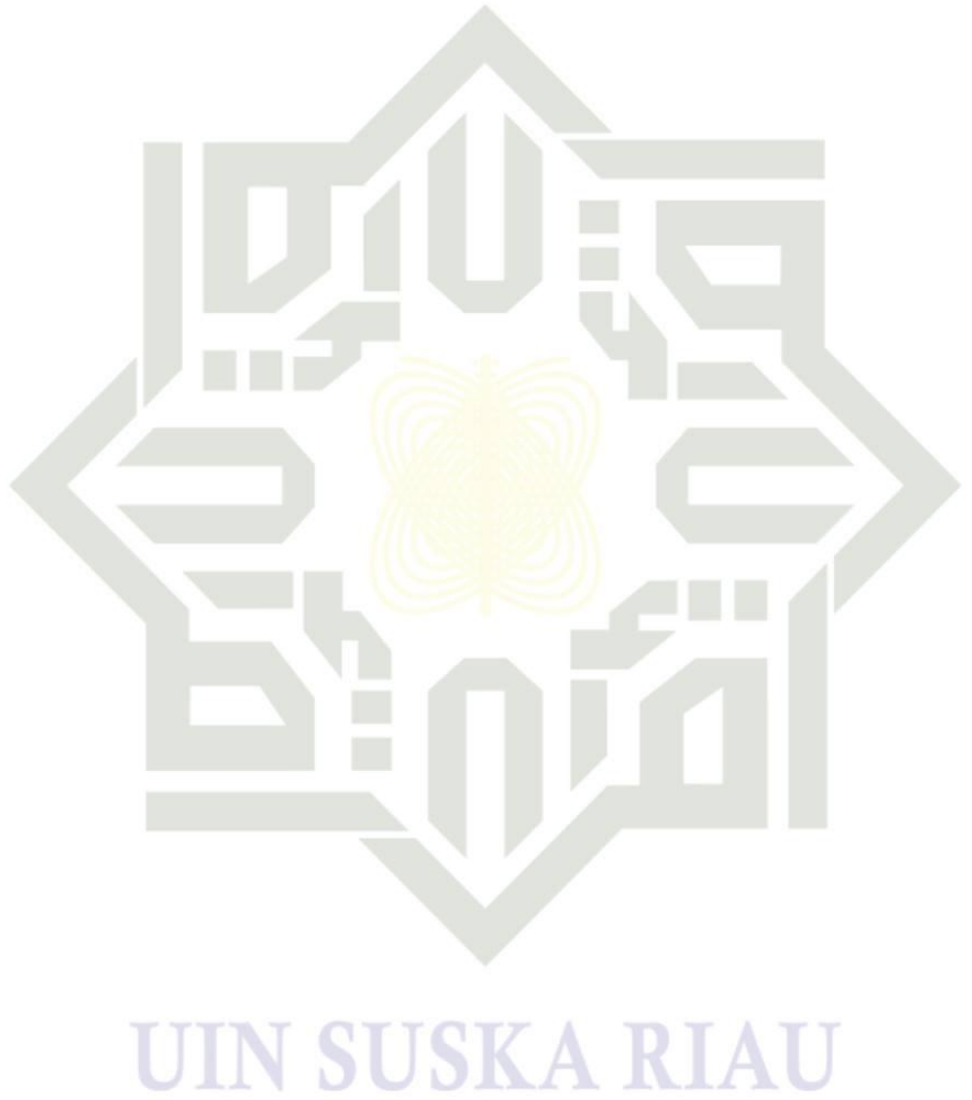
Tabel 5.18	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 5.19	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	86
Tabel 5.20	Hasil Uji Signifikan Variabel Secara Parsial (Uji t)	88
Tabel 5.21	Hasil Uji Koefisien Determinasi	89



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru	61



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Dalam sebuah organisasi, peranan dari sumberdaya manusia sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Peranan manusia juga sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama antar satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan yang akan diteliti mengenai hal ini adalah PDAM Tirta Siak yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No.146, Tangkerang, Cinta Raja,

Kec.Sail, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Peneliti tertarik meneliti di tempat ini karena berdasarkan informasi yang didapat bahwa dijelaskan Anggota Komisi IV DPRD Kota Pekanbaru, Robin Eduar mengatakan bahwa banyak dari pipa-pipa milik PDAM yang sudah dalam kondisi rusak. Seperti yang berada di Jalan Klim, Kelurahan Kampung Baru, Kecamatan Senapelan. Serta pipa PDAM yang bocor ini bisa merusak jalan dan akan mengganggu aktivitas masyarakat.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang bagus pada perusahaan perlu ditetapkan standar yang jelas sebagai pedoman bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan tercipta ketika karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada PDAM Tirta Siak Pekanbaru untuk menilai kinerja karyawan pada dilihat tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru Tahun 2016-2020

Pencapaian kinerja	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Komunikasi	87	85	82	75	70
Kerja sama	90	87	82	80	75
Kuantitas dan Kualitas hasil kerja	80	78	75	70	70
Disiplin	92	90	80	75	72
Pelayanan	80	75	72	70	70
Analisis masalah	85	80	75	72	70
Rata-rata	86	83	78	74	71

Sumber :PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru 2021

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru mengalami penurunan dari tahun 2016-2020 di semua aspek dari rata-rata nilai 86 menjadi 71, adapun penyebabnya diantaranya karna komunikasi yang kurang efektif, gaya kepemimpinan yang kurang bijak serta lingkungan kerja yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kurang memadai untuk mendorong karyawan bekerja sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu bapak Andi pada hari Selasa 30 November 2021 pukul 11:25 di kantor PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru. Bahwa permasalahan komunikasi yang terjadi pada perusahaan tersebut adalah keterlambatan dalam penanganan kerusakan aliran air yang diderivasi oleh konsumen PDAM Tirta Siak, yang mana keterlambatan tersebut dipicu oleh kurang efektifnya komunikasi antar karyawan, karena terjadi miskomunikasi yang mengakibatkan pekerjaan karyawan tidak dapat di selesaikan dengan cepat.

Tidak hanya mengenai saluran pipa yang bocor tetapi banyak juga masyarakat yang mengeluhkan bahwa air PDAM itu tidak layak digunakan dikarenakan airnya masih merah, jadi tidak begitu layak digunakan, masalah ini sudah dari lama tidak tuntas. Masyarakat juga mengeluhkan bahwa terkadang aliran air kerumah penduduk lambat dan kadang terhenti. Dari informasi yang peneliti dapatkan, komunikasi pada PDAM Tirta Siak Pekanbaru tidak efektif, hal ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil wawancara dari beberapa narasumber di PDAM Tirta Siak Pekanbaru yang mengatakan bahwa komunikasi di PDAM tidak berjalan lancar dan efektif karena kurangnya rasa peduli dan miskomunikasi antar karyawan yang mengakibatkan pekerjaan tidak dapat di tangani dengan cepat dan efektif. Berdasarkan berita tersebut dapat disimpulkan bahwa telah terjadi permasalahan terkait komunikasi yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan PDAM Tirta Siak Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan		
		Izin	Sakit	Alfa
2016	112	25	17	16
2017	110	26	16	17
2018	108	26	17	19
2019	105	27	17	19
2020	92	27	17	20

Sumber : PDAM Tirta Siak Pekanbaru 2021

Berdasarkan tabel di atas, peneliti tertarik untuk mengambil variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, dalam hal absensi yang memiliki kenaikan pada ketidakhadiran karyawan di setiap tahunnya dikarenakan kurangnya teguran dari pemimpin, serta masalah yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu bapak Mulis selaku Karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru, gaya kepemimpinan yang terjadi saat ini tidak adanya tindakan tegas dari pemimpin terhadap karyawan yang melakukan kesalahan, pemimpin hanya melakukan teguran terhadap karyawan yang selalu terlambat tanpa melakukan tindakan tegas.

Dapat dilihat bahwa pemimpin kurang tegas dalam menjalankan tugasnya sehingga membuat karyawan tidak taat aturan. Pemimpin memberikan kebebasan penuh untuk membuat keputusan, pemimpin juga tidak selalu memberikan perintah yang detail kepada karyawan sehingga terkadang karyawan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pemimpin juga kurang mengawasi pekerjaan karyawan dan memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada karyawan bahwa pekerjaan karyawan akan berjalan dengan sendirinya melalui tugas yang diberikan. Pemimpin juga kurang berperan aktif dalam menjalankan tugas di perusahaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya pelanggan PDAM Tirta Siak disebut menunggak pembayaran hingga Rp 71,8 miliar. Saat ini diketahui terdapat 13.758 Sambungan Rumah pelanggan PDAM yang aktif. Total pelanggan yang aktif ini kini sedang menunggak pembayaran sebanyak 7.152 SR atau sekitar 51,98% dari keseluruhan SR. Pelanggan PDAM Tirta Siak yang bandel yang sudah diputus juga jumlahnya ribuan atau pastinya sekitar 12.366 SR atau sekitar 89,88%. Tunggakan pelanggan PDAM Tirta Siak mencapai Rp 71,8 miliar. Jumlah itu gabungan tunggakan pelanggan aktif dan pelanggan yang telah diputus. Tunggakan pelanggan yang putus totalnya Rp 43,7 miliar. Tunggakan pembayaran air ini juga tercatat bahkan jangka waktunya sudah terakumulasi sejak belasan tahun lalu. Oleh sebab itu, maka dalam pembukuan akan menjadi catatan yang tidak bagus terhadap kinerja karyawan. Dari fenomena tersebut menunjukkan adanya penunggakan yang sangat besar yang menandakan bahwa karyawan masih kurang ketat dalam penagihan tunggakan. Hal ini juga bisa dipicu karna pemimpin yang kurang bijak dalam mengatur bawahannya, sehingga kinerja karyawan tidak tercapainya sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel 1.3
Jumlah Aset Lingkungan Kerja Fisik pada PDAM Tirta Siak

TAHUN	2016		2017		2018		2019		2020	
	Baik	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik
Computer	25	11	23	2	23	2	23	3	18	3
Printer	15	2	14	2	12	3	12	4	10	4
AC	13	2	11	2	10	2	9	3	9	3
Genset	8	1	8	1	8	1	7	2	7	2
Motor Pick UP	4	1	4	1	3	1	3	2	3	2
Kursi	20	2	20	2	19	3	17	3	16	3
Meja	18	2	18	2	17	2	17	3	16	3
Lemari	10	2	10	2	9	2	9	3	8	3
Infokus	8	1	8	1	8	2	7	2	6	2

Sumber : PDAM Tirta Siak Pekanbaru 2021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa adanya penurunan aset hampir disetiap tahunnya, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru kurang memadai dikarenakan jumlah aset yang dimiliki kurang menunjang kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu bapak Abdul pada hari senin 29 November 2021 pukul 09:25 di kantor PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru. Pertanyaan pertama mengenai apakah kondisi kebisingan antar kantor dan jalanan mengakibatkan ketidaknyamanan ?, beliau menjawab “Pada kondisi lingkungan bisa dikatakan tidak tenang dan ada suara bising dari kendaraan di jalan”. Kemudian pertanyaan kedua yaitu apakah saat bekerja ada terjadi intimidasi antar karyawan ?, beliau menjawab “Bisa dikatakan adanya terjadi intimidasi antar karyawan, seperti kecemburuan sosial yang menyebabkan beberapa karyawan ingin sedikit menjatuhkan rekan.”. Dan pertanyaan yang terakhir yaitu Apakah kerjasama antar pegawai sudah berjalan dengan baik?, kemudian beliau menjawab, “Belum, karena masih adanya sifat egois antar pegawai dan juga masih adanya kesenjangan sosial antar jabatan”. Dari hasil wawancara dengan bapak hanan dapat ditarik kesimpulan bahawa kondisi lingkungan fisik pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru tidak terlalu bagus dalam menunjang kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja diantaranya Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya oraganisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Komunikasi dan Disiplin Kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang Telah dijelaskan diatas maka perumusan masalah yang dinyatakan dalam pernyataan sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru?
4. Apakah komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.
4. Untuk Mengetahui pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memiliki manfaat bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama masa perkuliahan serta untuk memenuhi syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana (S1) Manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memiliki manfaat bagi perusahaan sebagai bahan acuan dan referensi dalam menilai kinerja karyawan perusahaan dan sebagai dasar pengambilan keputusan.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini memiliki manfaat bagi masyarakat khususnya mahasiswa sebagai bahan pembelajaran dan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas apa saja landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Disini juga akan dibahas masing-masing variabel yang digunakan agar lebih mengerti tentang variabel yang digunakan dan mempermudah untuk melakukan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan bagaimana proses metode dalam penelitian, metode seperti apa yang digunakan bagaimana

proses pengumpulan data dan bagaimana cara pengukuran dan pengujian yang dilakukan dalam penelitian. Selain itu dalam bab ini juga akan dijelaskan variabel-variabel yang digunakan seperti variabel independen, variabel dependen dan variabel kontrol.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang analisis deskriptif data, penentuan range, uji kualitas data, uji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan penjelasan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Emron, dkk, (2018:10). Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalkan tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sinambela (2017:9) Manajemen Sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edison, dkk, (2018:10) menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Data kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, dimana isinya menyajikan : nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan

perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

2. Penencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kopensasi pegawai/karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Tidak asal-asalan dalam merekrut agar kinerjanya meningkat.

4. Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Manajemen harus mengevaluasi terkait layakannya kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

5. Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai atau karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan organisasi yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

6. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses menghargai usaha-usaha dan capaian oleh pegawai atau karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai atau karyawan.

Ini adalah proses yang penting yang harus dilakukan oleh pimpinan.

8. Pemeliharaan

Memelihara para pegawai atau karyawan. Sebab dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.

9. Pengintegrasian

Mengintegrasikan atau menjalankan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja sama yang solid melalui harmonisasi.

10. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai atau karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Secara konseptual kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Supatmi et al, 2013).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja karyawan merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Elshifa, 2018).

Setiap karyawan pastinya ingin selalu kinerjanya dihargai agar merasa apa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan mendapat perhatian. Untuk itu, sudah seharusnya perusahaan melakukan penilaian kerja terhadap karyawannya agar mereka merasa puas atas hasil yang sudah mereka capai. Namun tidaklah mudah untuk menentukan karyawan mana yang memiliki tingkat kinerja yang baik dengan tingkat kinerja karyawan rendah. Jika tidak memiliki standar-standar, kriteria-kriteria atau kaidah-kaidah yang akan digunakan dalam menilai. Selain itu juga peran para pemimpin dalam melaksanakan penilaian dituntut untuk memberikan penilaian yang objektif dan adil bagi karyawan agar terhindar dari kecemburuan yang mungkin timbul diantara para karyawannya dan keputusannya dapat diterima oleh semua pihak. Untuk melakukan semua itu diperlukan penilaian kerja yang sistematis dan mengacu pada kaidah-kaidah yang sudah ditentukan.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Triani dkk., 2020).

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189) yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerjadengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen organisasi

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Michael Dalam Torang (2016:75) menyatakan bahwa ada 6 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a) Kualitas kerja
- b) Kecakapan
- c) Ketanggapan
- d) Kecepatan
- e) Inisiatif
- f) Kemampuan dan komunikasi.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan para manager melakukan penilaian kinerja karyawan maka dikelompokan beberapa aspek atau kriteria dalam kinerja. Berikut menurut para ahli tentang dimensi dan indikator kinerja karyawan. Kasmir (2016:208) menyebutkan penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (Jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lama penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan Biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan Antar Karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang

memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Umam (2012:36) Komunikasi merupakan segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi. Dari pengertian diatas komunikasi merupakan suatu interaksi untuk memberitahukan informasi ke pihak lain berupa percakapan atau gagasan guna mendapatkan pengertian yang sama.

Komunikasi pada suatu perusahaan adalah salah satu unsur pedoman untuk berinteraksi satu sama lain. Apabila komunikasi tidak ada, karyawan dalam suatu perusahaan tidak akan mengetahui hal apa yang seharusnya dilakukan untuk organisasi. Pemimpin dalam organisasi tersebut juga tidak dapat menerima informasi dan tidak akan dapat melakukan intruksi..Pemimpin perlu berkomunikasi dengan karyawan seara teratur untuk mencegah kesalahan ataupun menawarkan saranlain tentang pekerjaan. Hal ini tentu akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Pemimpin dapat melakukan komunikasi secara langsung dengan karyawan mengenai isu-isu penting dalam organisasi.

Komunikasi pada suatu perusahaan adalah salah satu unsur pedoman untuk berinteraksi satu sama lain. Apabila komunikasi tidak ada, karyawan dalam suatu perusahaan tidak akan mengetahui hal apa yang seharusnya dilakukan untuk organisasi. Pemimpin dalam organisasi tersebut juga tidak dapat menerima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

informasi dan tidak akan dapat melakukan intruksi..Pemimpin perlu berkomunikasi dengan karyawan secara teratur untuk mencegah kesalahan ataupun menawarkan saranlain tentang pekerjaan. Hal ini tentu akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Pemimpin dapat melakukan komunikasi secara langsung dengan karyawan mengenai isu-isu penting dalam organisasi.

Proses komunikasi dapat terjadi jika ada dua orang atau lebih melakukan interaksi, semakin banyak orang yang melakukan interaksi, maka proses komunikasi akan semakin beragam. Proses komunikasi menurut Effendy (2011:11) terbagi menjadi dua tahapan, yakni secara primer dan sekunder, yaitu:

2.3.2 Proses Komunikasi secara primer

Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (symbol) sebagai media

2.3.3 Proses komunikasi secara sekunder

Yaitu proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama.

2.3.4 pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi sangat erat kaitannya dengan kinerja, semakin baik komunikasi yang dilakukan baik bersifat horizontal maupun vertikal, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Zulkarnain (2013:66) mengatakan komunikasi efektif terjadi apabila pesan dapat dipahami serta mendorong penerima untuk bertindak sesuai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan isi atau harapan pengirim pesan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa ketika komunikasi telah berjalan dengan baik dan benar dalam suatu organisasi, maka secara tidak langsung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi lebih ringan dengan dan lebih mudah, sehingga komunikasi yang baik akan mendorong peningkatan efektifitas kinerja karyawan.

2.3.5 Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. De Vito (2014:191) menyatakan bahwa suatu komunikasi antar pribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini yaitu:

1. Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yaitu: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

2. Empati

Empati dimaksud untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh oranglain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

4. Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu, komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jikasatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5 Kesamaan (Kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

2.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi komunikasi dalam organisasi, dimana menurut Silalahi (2011:277) ada beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas, Dimana kualitas informasi ditentukan oleh akurasi dan realibilitas informasi, makin besar akurasi dan realibitas, makin tinggi kualitas dari informasi.
2. Ketepatan Waktu, Informasi yang secara tepat waktu tersedia ketika hal itu dibutuhkan bagi tindakan manejerial, bukan setelah keputusan telah dibuat.
3. Kelengkapan, Informasi yang lengkap member pimpinan semua informasi yang mereka butuhkan untuk pelaksanaan kontrol, mencapai koordinasi, atau membuat keputusan efektif.
4. Relevansi, Informasi yang relevan berguna dan bermanfaat bagi kebutuhan khusus pimpinan. Informasi yang tidak relevan adalah tidak berguna dan mungkin secara aktual.

2.4 Gaya Kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014: 42) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dan menurut Khasmir (2016:191) merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Seorang pemimpin jika tidak mampu memotivasi dan mengarahkan bawahannya, maka ia tidak akan dapat menjalankan tugasnya untuk menjadi seorang pemimpin yang baik. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang atau personil arah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan.

2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 192) gaya kepemimpinan yang merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan organisasi dengan alasan tertentu, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:172) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Menurut Thoha (2011) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Hubungan pemimpin dengan karyawan
- 2) Pencapaian target perusahaan
- 3) Pembagian tugas dan pekerjaan

- 4) Mendorong dan membina setiap karyawan untuk berkembang
- 5) Pengambilan keputusan

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Nuryasin et al., (2016), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Kasmir (2016: 192) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Menurut Afandi (2018: 66) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:28)

adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti sesak napas.

c. Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

d. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para karyawan. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

e. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara. kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

f. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

g. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h. Bau-bauan di tempat kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

i. Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

j. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan

k. Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik mampu merangsang dan membangkitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

b) Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Afandi (2018: 66) Menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Manusia adalah makhluk tuhan paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat. Maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang di kerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran – ajaran Rasulullah SAW.

Firman Allah SWT dalam Al – Quran Surat At – Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S At-Taubah Ayat 105).”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komunikasi

وَمَاذَا عَلَيْهِمْ لَوْ ءَامَنُوا بِاللَّهِ وَالْيَوْمِآخِرِ وَانْفَقُوا مِمَّا رَزَقَهُمُ اللَّهُ وَكَانَ بِهِمْ عَلِيمًا ٣٩

Artinya : *Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.*” (An-Nisa:39)

Dalam ayat ini menggambarkan bentuk ucapan yang diungkapkan dengan kata-kata yang lembut. Juga menggambarkan bentuk ucapan yang lemah lembut (halus), jelas, jujur, tepat, baik, dan adil. Komunikasi adalah bagian penting dari organisasi, salah satu faktor berjalannya organisasi dengan baik adalah menjaga komunikasi dengan baik antara pemimpin dan karyawan. Jika disampaikan dengan lemah lembut tentu saja apa yang disampaikan akan ditanggapi dengan positif oleh karyawan dan sebaliknya jika disampaikan dengan cara yang kasar dan tidak jelas ,maka karyawan tidak akan menangkap apa yang disampaikan oleh pemimpin.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinana langit di muka bumi. Ingat komunitas malaikat pernah memprotes terhadap kekhalifahan manusia dimuka bumi.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya : *”Hai orang-orang yang beriman, ta`atilah Allah SWT dan ta`atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu*

berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah SWT (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah SWT dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QSA-n-Nisa:59)

Ayat ini menunjukkan ketaatan kepada ulil amri (pemimpin) harus dalam rangka ketaatan kepada Allah SWT dan rasulnya.

2.6.4 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Islam memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita kerja dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qs Al- araf ayat : 56.

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ٥٦

Artinya : “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.” (Qs Al- araf ayat : 56.)

Ayat ini menerangkan bahwa kita di tuntut untuk dapat menjaga segala apa yang terdapat di bumi selain itu juga harus dapat melestarikan lingkungan sekitar kita tetap dan terjaga. Jelas sudah bahwa ayat tersebut daiatas melarang kita untuk melakukan pengerusakan di muka bumi. Pengerusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran oleh sebab itu dalam konsep islam dengan kaitannya dengan lingkungan kerja. Kita sebagai karyawan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan menjaga lingkungan disekitar tempat kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan yang di inginkan karyawan saat bekerja.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah cukup banyak dilakukan. Namun penelitian tersebut memiliki hasil yang masih berbeda-beda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut uraian singkat beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
1	Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbedaan : Tidak menggunakan variabel kompensasi	Fiderius Ismanto (2020)	X1: Kompensasi X2: Gaya Kepemimpinan X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera Perbedaan : Menambahkan variabel independen yaitu lingkungan kerja	Fahmi Elia Geralt (Dkk) (2020)	X1: Gaya Kepemimpinan X2 : Komunikasi Y: Kinerja Karyawan.	Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial
3	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbedaan : Tidak menggunakan variabel motivasi , dan menambahkan variabel independen yaitu komunikasi dan gaya kepemimpinan	Nurmin dan Hadi (2020)	X1 : Motivasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Gaya	Hana, Heri	X1: Gaya	Gaya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
	Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Fkip Uns Perbedaan : Menambahkan variabel independen yaitu lingkungan kerja	dan Susanti (2020)	Kepemimpinan X2 : Komunikasi Y: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan dan Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbedaan : Tidak menggunakan variabel kompensasi, dan menambahkan variabel independen yaitu komunikasi	Fiderius Ismanto (2020)	X1 : Kompensasi X2: Gaya Kepemimpinan X3 : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bkd Malang Perbedaan : Tidak menggunakan variabel reward dan komitmen organisasi, dan menambahkan variabel independen yaitu komunikasi	Rohiyah (2020)	X1: Gaya Kepemimpinan X2 : Reward X3 : Lingkungan Kerja X4: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Karyawan	Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh Motivasi	Risky Dkk	X1:	Lingkungan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
	Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember Perbedaan : Tidak menggunakan variabel motivasi kerja dan budaya kerja organisasi, dan menambahkan variabel independen yaitu komunikasi dan gaya kepemimpinan	(2019)	MotivasiKerj a X2: Lingkungan Kerja X3 : Budaya Kerja Y: Kinerja Karyawan	dan Budaya Kerja Memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbedaan : Menambahkan variabel independen komunikasi dan gaya kepemimpinan	Kartika dan Ines (2020)	X1 : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
9	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi Perbedaan : Menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja	Zakaria Riamli (2020)	X1 : Komunikasi Y : Kinerja Karyawan	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan	Yunni Rusmawati (2016)	X1 : Motivasi X2 : Komunikasi X3 : Lingkungan	Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalan Pasific Samudra di Surabaya Perbedaan : Tidak menggunakan variabel motivasi dan menambahkan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan		Kerja Y :Kinerja karyawan	mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan

(Sumber : Data Olahan Tahun 2022)

2.8 Kerangka Pemikiran

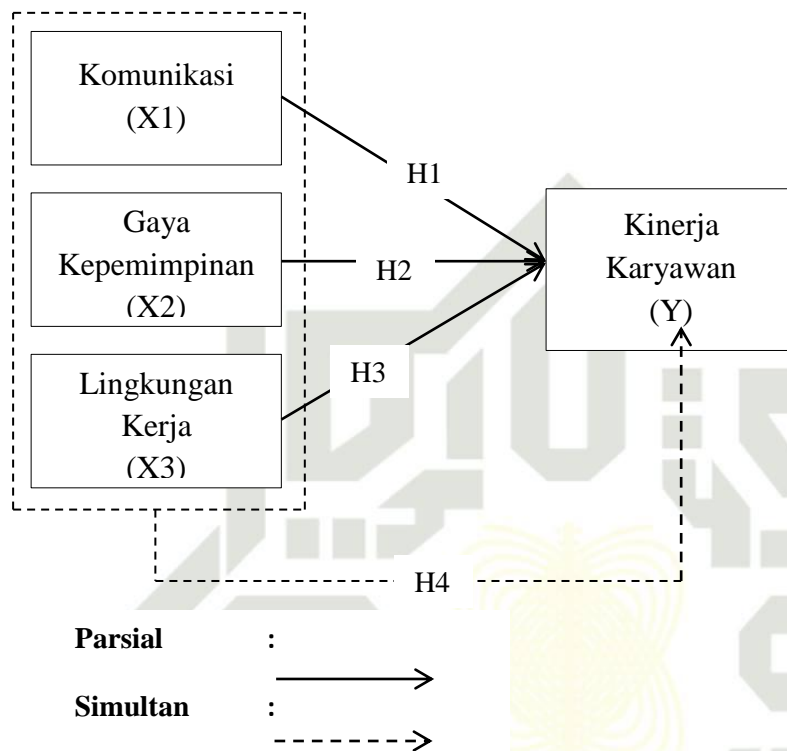
Didasarkan landasan teori dan beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini menguji pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru. Maka kerangka berpikir yang digunakan adalah sebagai berikut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



(Sumber : Kasmir (2016:189-196))

2.9 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2014:64) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

2.9.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012:36) “Komunikasi merupakan segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan negosiasi”. Dari pengertian diatas komunikasi merupakan suatu interaksi untuk memberitahukan informasi ke pihak lain berupa percakapan atau gagasan guna mendapatkan pengertian yang sama. Jadi dengan demikian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Komunikasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru

2.9.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 192) gaya kepemimpinan yang merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan organisasi dengan alasan tertentu, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

H2: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru

2.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2015: 192) Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suasana rekan kerja. Jika lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan ketenangan maka akan membuat lingkungan kerja menjadi kondusif, sehingga dapat menghasilkan kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikaitkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru

2.9.4 Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan suatu kegiatan untuk menyampaikan informasi dari gagasan, ide maupun pesan yang diharapkan di ketahui baik secara langsung melalui lisan ataupun dengan tidak langsung melalui media. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi antara pimpinan dengan karyawan apabila dilaksanakan dengan teratur dan benar bisa berpengaruh atas perilaku karyawan saat melakukan tugas yang mengakibatkan peningkatan kinerja.

Komunikasi pada suatu perusahaan adalah salah satu unsur pedoman untuk berinteraksi satu sama lain. Apabila komunikasi tidak ada, karyawan dalam suatu perusahaan tidak akan mengetahui hal apa yang seharusnya dilakukan untuk organisasi. Pemimpin dalam organisasi tersebut juga tidak dapat menerima informasi dan tidak akan dapat melakukan intruksi. Pemimpin perlu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkomunikasi dengan karyawan secara teratur untuk mencegah kesalahan ataupun menawarkan saran lain tentang pekerjaan. Hal ini tentu akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Pemimpin dapat melakukan komunikasi secara langsung dengan karyawan mengenai isu-isu penting dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

H4: Komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menurut Sugiyono (2014:13) diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2 Objek Penelitian

Objek penelitian yang peneliti gunakan didalam penelitian ini adalah PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono 2014:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 92 orang di PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh karyawan pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 92 orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu pengambilan sampel yang terbatas pada jenis tertentu yang memberikan informasi yang diinginkan entah karena merekah salah satunya memiliki atau memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Chandarin, 2017:127). Krite ria dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan sebanyak 92 Orang.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1 Orang
2	General Manager	6 Orang
3	Manager	12 Orang
4	Staff	62 Orang
5	Karyawan Kontrak	11 Orang
Jumlah		92 Orang

Sumber : PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru 2021

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket (kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam peneltian ini data primer yang digunakan adalah jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan langsung kepada karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengumpulan data penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei. Penelitian survei adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden melalui kuisioner.

3.4 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku (Wulan, 2011).

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Instrumen pengukuran variabel ini menggunakan jenis skala *linkert* 5 poin. Skala linkert memuat 5 tingkat jawaban, mulai dari sangat tidak setuju (1) setuju (2) ragu-ragu (3) setuju (4) dan sangat setuju (5)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.2 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independennya adalah komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

3.4.2.1 Komunikasi (X1)

Menurut Umam (2012:36) “Komunikasi merupakan segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi”. Dari pengertian diatas komunikasi merupakan suatu interaksi untuk memberitahukan informasi ke pihak lain berupa percakapan atau gagasan guna mendapatkan pengertian yang sama.

Menurut Joseph A. DeVito (2014:191) menyatakan bahwa suatu komunikasi antar pribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini yaitu:

1. Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yaitu: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

2. Empati

Empati dimaksud untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif.

Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

4. Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu, komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5. Kesamaan (Kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

Instrumen pengukuran variabel ini menggunakan jenis skala *linkert* 5 poin.

Skala *linkert* memuat 5 tingkat jawaban, mulai dari sangat tidak setuju (1) setuju (2) ragu-ragu (3) setuju (4) dan sangat setuju (5).

3.4.2.2 Gaya Kepemimpinan (X2)

Menurut Rivai (2014: 42) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

3.4.2.3 Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang

dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:28) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti sesak napas.

c. Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

d. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para karyawan. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

e. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara. kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

f. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

g. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

diakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

i. Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

j. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan

k. Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik mampu merangsang dan membangkitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

b. Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Instrumen pengukuran variabel ini menggunakan jenis skala *linkert* 5 poin.

Skala *linkert* memuat 5 tingkat jawaban, mulai dari sangat tidak setuju (1) setuju (2) ragu-ragu (3) setuju (4) dan sangat setuju (5)

Tabel 3.2
Operasional Dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2012:9)	a) Kualitas (mutu) b) Kuantitas (Jumlah) c) Waktu (Jangka Waktu) d) Penekanan Biaya e) Pengawasan f) Hubungan Antar Karyawan Kasmir (2016:208)	Skala <i>Linkert</i>
2	Komunikasi (X1)	Komunikasi merupakan segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi. Umam (2012:36)	a) Keterbukaan b) Empati c) Dukungan d) Kepositifan e) Kesamaan (Kesetaraan) Joseph A. De Vito (2014:191)	Skala <i>Linkert</i>
3	Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku	a) Hubungan pemimpin dengan karyawan b) Pencapaian target perusahaan c) Pembagian tugas dan pekerjaan d) Mendorong dan membina setiap karyawan untuk	Skala <i>Linkert</i>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
		dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Rivai (2014: 42)	berkembang e) Pengambilan keputusan Hasibuan (2016:172)	
	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Supardi (2012:21)	a) Lingkungan Kerja Fisik <ul style="list-style-type: none"> • Penerangan /cahaya di tempat kerja • Sirkulasi udara • Keamanan di tempat kerja • Temperatur /suhu udara di tempat kerja • Kelembapan di tempat kerja • Kebisingan di tempat kerja • Getaran mekanis di tempat kerja • Bau-bauan di tempat kerja • Tata warna di tempat kerja • Dekorasi di tempat kerja • Musik di tempat kerja 	Skala <i>Linkert</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
2			b) Lingkungan Kerja Non Fisik <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan • Hubungan kerja antar rekan kerja Sedarmayanti (2017:28)	

Sumber : Data Olahan Tahun 2021)

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:206) metode analisi data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah semua data responden terkumpul. Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data berdasar variabel dan responden, mentabulasi data, menyajikan data, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka yang dalam perhitungannya menggunakan metode regresi linier berganda, dibantu dengan program pengolah data statistik yang dikenal dengan SPSS 25. Metode-metode yang digunakan yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:206) statisti deskriptif merupakan statistik yang menganalisa dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan deskripsi data dari keseluruhan variabel yang ada pada penelitian yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi (Ghozali ,2013:19).

Menurut Sugiyono (2012:206) statistik deskriptif merupakan statistik yang menganalisa dengan mendeskripsikan data yang telahterkumpul. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan deskripsi data dari keseluruhan variabel yang ada pada penelitian yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi (Ghozali,2013:19).

3.5.2 Uji Kualitas Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, sehingga kualitas kuisisioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan dan faktor situasional merupakan suatu yang berperan sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat pengukur pada variabel yang akan diteliti. Jika alat yang dipakai dalam proses pengumpulan data tidak andal atau tidak bisa dipercaya, maka hasil penelitian yang didapat tidak akan bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya, oleh karena itu dalam penelitian ini diperlukannya uji reliabilitas dan uji validitas.

3.5.2.1 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.Suatu angket dapat dikatakan

reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.6 (Ghozali 2016).

3.5.2.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dapat dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan yang terdapat pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Perhitungan uji validitas ini menggunakan program Stastitical Package for the Social Sciences (SPSS). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2016).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan apabila terdapat lebih dari dua variabel independen, yang dimaksudkan untuk memenuhi apakah data yang akan digunakan layak untuk dianalisis. Tujuannya yaitu untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan pengambilan keputusan. Menurut Ariawaty & Erita (2018:20), Terdapat empat uji asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018: 161). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan kolmogrov-smirnov test yaitu jika *asympt.sig* nya menunjukkan lebih besar dari 0,05 berarti hipotesis diterima atau terdistribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk mengetahui apakah variabel independent pada model regresi saling berkorelasi. Tidak dibenarkan terdapat korelasi antara setiap variabel independent pada model regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel independent, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Menurut Ariawaty dan Eyita (2018: 26), salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) yang memiliki kriteria keputusan diantaranya:

- a. Jika $\text{tolerance value} > 0.1$ dan $\text{VIF} < 10$, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independent pada model regresi.
- b. Jika $\text{tolerance value} < 0.1$ dan $\text{VIF} > 10$, maka terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independent pada model regresi.

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan alat uji model regresi berguna untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (memiliki varian yang sama) atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas (memiliki varian yang sama tidak sama) (Ariawaty dan Evita,2018:28).

Dalam mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya berdasarkan hal berikut:

- a) Apabila pada grafik scatter plot terlihat titik-titik yang membentuk pola tertentu, yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- b) Apabila pada grafik scatter plot titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (varian sama/Homoskedastisitas)

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Peneletian ini menggukan analisis regresi linier berganda, karena dalam penelitian terdapat lebih dari satu variabel bebas (X) yang akan diuji untuk menjelaskan bagaimana pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Kemudian dilakukan pengecekan dengan melakukan plot data untuk melihat adanya data yang linier atau tidak linier. Persamaan regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + e_{it}$$

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

Y_{it}	=Kinerja Karyawan
β_0	=Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4 \beta_5$	= Koefisien Regresi
X_{1it}	=Komunikasi
X_{2it}	=Gaya Kepemimpinan
X_{3it}	=Lingkungan Kerja
e_{it}	= eror (Kesalahanpengganggu)

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2011:163)

3.5.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang dilihat dari nilai signifikansi (Ghozali, 2013).

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah layak untuk digunakan sebagai model regresi dalam penelitian.

3.5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM PDAM TIRTA SIAK KOTA PEKANBARU

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Kota Pekanbaru

Pekanbaru sebagai ibukota Provinsi Riau adalah pusat pemerintahan daerah, sekaligus sebagai pemerintahan kota Pekanbaru, yang merupakan kota perdagangan, jasa, industry, dan pusat perkembangan kebudayaan Melayu. Dari hari-hari mengalami perkembangan yang pesat dalam bidang ekonomi, social dan budaya dengan pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi, dengan kebutuhan hidup semakin tinggi pula. Tak lepas akan kebutuhan air bersih baik untuk air minum, mandi, dan sebagainya.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Kota Pekanbaru sebagai satu-satunya perusahaan public yang memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat berupa penyaluran air minum untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Pekanbaru merupakan perusahaan daerah yang berada di bawah naungan Walikota Pekanbaru. Perusahaan ini didirikan berdasarkan dengan Peraturan Daerah (Perda) T.I Provinsi Riau No. 7 Tahun 1976. Pada saat ini telah diubah dengan Perda No. 2 Tahun 1988. Berdasarkan pasal 4 ayat (1) dan (2) dimana PDAM Provinsi Dati I Riau selambat-lambatnya 3 (tiga) tahun setelah diserahkan Perda tersebut harus dialihkan menjadi PDAM Pemerintah Dati II Pekanbaru dengan menyerahkan seluruh asetnya ke Pemerintah Dati II Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tahun 1997 diserahkan pengelolaannya dari Pemerintah Daerah (Pemda) Tk.I Provinsi Riau kepada Pemda Tk. II Kota Madya Pekanbaru berdasarkan SK. Gub. No. KPTS-185/IV/1997 dan No.KPTS-186/IV/1997. Pengesahan pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak berdasarkan dengan peraturan daerah Kota Madya Pekanbaru No. 12 Tahun 1997 tentang Pendirian PDAM Tirta Siak Kota Madya Pekanbaru. Berdasarkan wialyah pelayanan Kota Pekanbaru yang luasnya 745,56 KM2 terdiri dari 12 kecamatan dan 58 Kelurahan dengan jumlah penduduk 905.592 jiwa. Pada 30 juni 2010, telah dilakukan pergantian Direksi yang mana Direktur terdahulu masih merupakan gabungan antara perwakilan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan PT. KTDP dan yang baru sudah mengikuti Permendagri No. 02 Tahun 2007.

4.2 Profil PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru

PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru beralamat Jl. Jend Sudirman No.245, Kota pekanbaru, Riau.Yang didirikan sejak Tahun 1976.Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Kota Pekanbaru sebagai satu-satunya perusahaan public yang memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat berupa penyaluran air minum untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat.

PDAM Tirta Siak Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di berbagai keperluan masyarakat terkait layanan air PAM / PDAM seperti cek tagihan PDAM / PAM, info tagihan pdam, cek rekening air, hingga pembayaran PDAM secara online maupun langsung. PDAM Tirta Siak juga menerima pendaftaran air PDAM.

4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kepada operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Adapun struktur organisasi PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

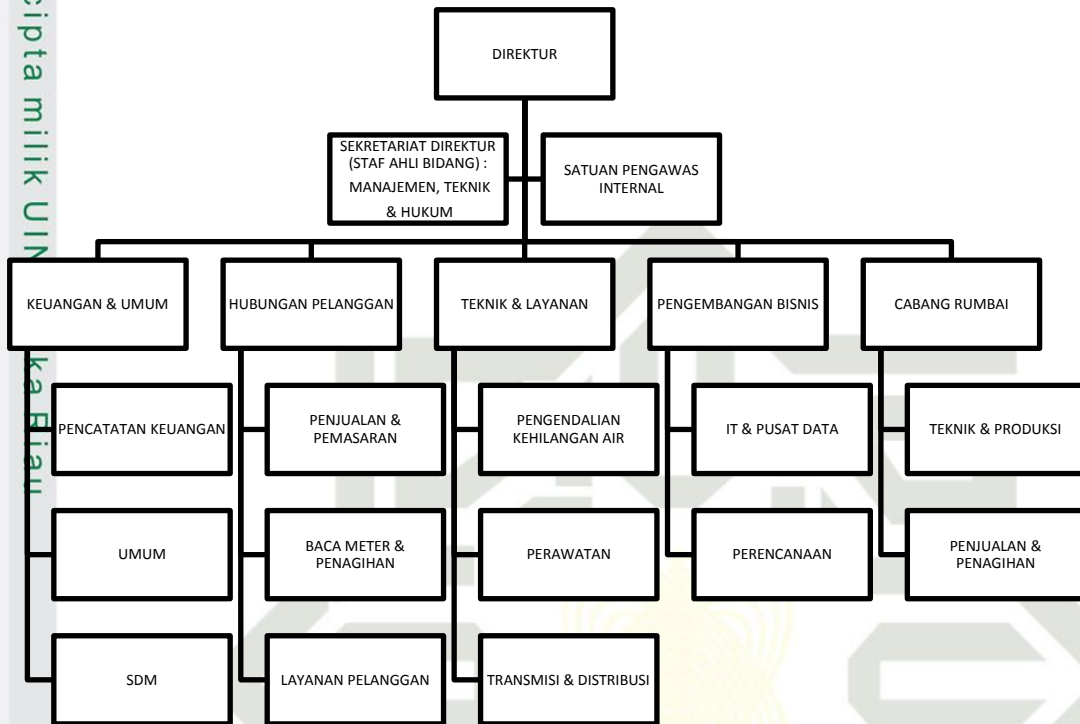
4.3 Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru

1. Visi
 - a. Menjadi perusahaan yang sehat, terpercaya, handal dan mandiri dalam pelayanan air minum untuk mendukung visi Kota Pekanbaru
2. Misi
 - a. Memberikan pelayanan air minum dengan memperhatikan Kuantitas, Kontinuitas dan Kualitas (K3) dan Meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan pegawai serta Menjadi salah satu sumber PAD Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru



Sumber : PDAM Tirta Siak Pekanbaru Prov Riau, 2021

4.5 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun tugas pokok dari bagian yang terlibat dalam operasional Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru sebagai berikut :

1. Direktur

Tugas seorang direktur bervariasi dari perusahaan ke perusahaan. Namun pada umumnya, tugas seorang direktur meliputi:

- Mengelola bisnis

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Pemimpin semua karyawan dalam manajemen perusahaan
- Menetapkan kebijakan perusahaan
- Menetapkan dan merumuskan strategi bisnis perusahaan
- Memilih staf-staf yang membantu di bawahnya, biasanya level General Manager, senior manager bahkan manager
- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- Mengirim laporan ke pemegang saham
- Meningkatkan kinerja bisnis.

2. Sekretariat Direktur

Di mana sekretaris direktur sendiri, sama seperti sekretaris pada umumnya. Yang nantinya sekretaris direktur akan lebih membantu kinerja dan tugas dari direktur dari berbagai hal yang menjadi wewenangnya.

- Menunjang kegiatan administratif seperti pengelolaan dan pengarsipan surat, data, beserta dokumen penting lainnya.
- Menyampaikan informasi berkaitan dengan tugas, fungsi dan tanggungjawab kepada pimpinan (direktur).
- Mengatur aktivitas perusahaan, mulai dari administrasi sampai human relations (HR).
- Menyiapkan agenda acara rapat.
- Menjadi perantara pihak yang ingin berhubungan dengan pimpinan (direktur).
- Menjadi mediator direktur dengan bawahan.
- Memberikan ide-ide sebagai alternatif pemikiran direktur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Satuan Pengawas Internal

Adapun tugas pokok Satuan Pengawasan Intern adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas semua satuan kerja, baik struktural, fungsional maupun yang non struktural seperti panitia, tim dan sebagainya, agar dapat berjalan sesuai dengan rencana dan peraturan perundangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, SPI mempunyai fungsi:

Pemeriksaan, meliputi:

- Pelaksanaan kegiatan operasional, termasuk kegiatan pelayanan, namun hanya aspek manajerial/administratif saja.
- Penyelenggaraan Administrasi Umum seperti Logistik, Perlengkapan, Kesekretariatan dan Perencanaan.
- Pengelolaan Kepegawaian
- Pengelolaan Keuangan.

4.5 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perusahaan merupakan kegiatan yang terjadi didalam maupun di luar perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi kelancaran jalannya perusahaan. Berjalannya suatu perusahaan adalah karena adanya suatu kerja sama antara suatu pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya. Dengan aktivitas perusahaan yang lancar diharapkan dapat mendorong tercapainya suatu tujuan perusahaan secara efisien dan efektif dalam usaha meningkatkan hasil yang lebih baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sialang Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 4,519 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada dibawah 0,05.
2. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 4,763 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada dibawah 0,05.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 3,382 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada dibawah 0,05.
1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi besar nilai R square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,434. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menerangkan variasi dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 43,4%, sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.2. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk masa yang akan datang. Adapun saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada PDAM Tirta Siak Pekanbaru untuk selalu memperhatikan komunikasi di perusahaan agar karyawan selalu menjaga keharmonisan serta terciptanya kinerja yang efektif agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan hubungan antar karyawan dan pemimpin PDAM Tirta Siak Pekanbaru, pemimpin perlu memperhatikan saran dan keinginan karyawan, hal itu untuk membuat karyawan merasa dihargai, memberikan pengembangan karir karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman PDAM Tirta Siak Pekanbaru perlu memperhatikan setiap kebutuhan karyawan dalam bekerja dan memperhatikan suasana, lingkungan dan dukungan fasilitas pekerja yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handi, Pandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al-Qur'an dan Terjemahnya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul, Raziq., & Raheela Maulabakhsh. 2015. *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. *Procedia Economics and Finance*. 23 (2015) 717 – 725.
- Agus, Hardjana. 2018. *Komunikasi Intrapersonal dan Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Eko, Supatmi Mamik, et al. “*Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*”. 2013
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Jensen, M., C., dan W. Meckling, 1976. “*Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost and ownership structure*”, *Journal of Finance Economic* 3:305- 360,
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.Andi.
- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi & Public Relations*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nuryasin Ilham, Mochamad Al Musadieq, Ika Ruhana, 2016. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*”.

Edi Sumantri, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas*, Jurnal Pro Bisnis Vol 9 No. 2 Agustus 2016 1 ISSN : 1979 – 9268 e-ISSN : 2442 – 4536

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. PT. Alfabeta.

Torang, Dr. Syamsir. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISSET/45117
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISSET/PRA RISSET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/782/2022 Tanggal 26 Januari 2022, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

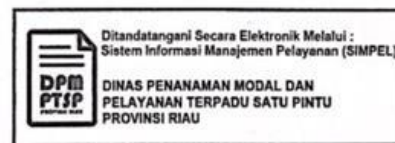
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : CHINTIYA WAROKA |
| 2. NIM / KTP | : 11870120880 |
| 3. Program Studi | : MANAJEMEN |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA SIAK KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : PDAM TIRTA SIAK KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 11 Februari 2022



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. PIMPINAN PDAM TIRTA SIAK KOTA PEKANBARU
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/782/2022
S i f a t : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 26 Januari 2022 M
22 Jumadil Akhir 1443 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Chintiya Waroka
NIM. : 11870120880
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru"
Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang
diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nomor : 105/BW/PERUMDAM/MHS/V/2022
Lampiran : -
Perihal : **Jawaban Surat**

Pekanbaru, 20 Mei 2022

Kepada Yth :
UIN SUSKA RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
Di -
Pekanbaru

Dengan hormat,


Berdasarkan Surat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, tanggal 26 JAN 2022 Tentang permohonan izin melakukan Penelitian tugas Skripsi kepada mahasiswa :

Nama : Chintiya Waroka
NIM : 11870120880

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas telah selesai melaksanakan Riset di PERUMDAM Tirta Siak Pekanbaru Terhitung Tanggal 02 Februari 2022-01 April 2022.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PERUMDA AIR MINUM
TIRTA SIAK PEKANBARU


AGUS EFENDI
Manager Human Capital

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Siak Pekanbaru
Jalan Jendral Sudirman No 246 Pekanbaru – Riau ☎ 0761 – 26531 📠 +62 895 6186 30485 📧 @pdarmts@gmail.com
#KamiBerbenah

Scanned with CamScanner

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap **Chintiya Waroka** dilahirkan di Pekanbaru, 04 Januari 2000, anak kedua dari empat bersaudara pasangan dari ayahanda Suryadi dan almh. ibunda Tri Astuti. Penulis mengawali pendidikan dimulai pada tahun 2004 masuk TK YLPI Pekanbaru dan pada tahun 2006 melanjutkan pendidikan di SDN 007 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 5 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 7 Pekanbaru dan dinyatakan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru”**. Pada tanggal 20 Desember 2021 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **“LULUS”**. Pada tanggal 14 Juni 2022 penulis mengikuti ujian *Oral Comprehensive* di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **“LULUS”** dan layak menyanggah gelas Sarjana Ekonomi.