



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PADA CV . BINTANG KACANG CIPUTAT,
TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT
ON WORK EFFECTIVENESS ON CV. BINTANG KACANG CIPUTAT,
SOUTH TANGERANG***

Shella Agustyna¹, Melda Wiguna²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : shellaagustyna@gmail.com^{1*}, dosen02513@unpam.ac.id²

Article nfo

Article history :

Received : 02-06-2025

Revised : 04-06-2025

Accepted : 06-06-2025

Pulished : 08-06-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of communication and work environment on work effectiveness at CV. Bintang Kacang in Ciputat, South Tangerang. The research method used is quantitative associative with a population of all employees at CV. Bintang Kacang in Ciputat and a total sample of 57 peoples / respondents. The data collection method is through questionnaires, observation and literature study. Test the feasibility of the data using validity tests, reliability tests and classic assumptions. Data analysis methods: Partial Hypothesis Test t and Simultaneous Hypothesis Test f with simple and multiple linear regression tests. The results of the discussion obtained: (1) Communication has a positive and significant effect on work effectiveness, (2) the work environment has a positive and significant effect on work effectiveness, (3) communication and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on effectiveness

Keywords: Communication, Work Environment, Work Effectiveness

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektifitas kerja pada CV . Bintang Kacang Ciputat, Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan assosiatif kuantitatif dengan populasi semua karyawan pada CV . Bintang Kacang Ciputat dan total sampel 57 Orang / responden. Adapun metode pengumpulan data melalui Kuesioner, Observasi dan studi Pustaka. Uji kelayakan data menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas dan Asumsi klasik. Metode analisis data Uji Hipotesis Partial t dan Uji Hipotesis Simultan f dengan Uji Regresi Linear sederhana dan berganda . Hasil dari pembahasan diperoleh : (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja , (2) Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja, (3) Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Efektifitas Kerja



PENDAHULUAN

Komunikasi sangatlah fundamental didalam suatu organisasi, karena akan membawa berita yang akan menyampaikan strategi atau kebijakan dan sebagainya dalam mencapai tujuan organisasi dalam hal ini target dari manajemen CV . Bintang Kacang. Disetiap lini devisi akan menyelaraskan hubungan komunikasi antar sesama karyawan dan juga pimpinan. Pada akhirnya komunikasi akan menyebrang lintas devisi dalam rangkaian organisasi. Apabila komunikasi lancar di satu devisi tetapi antar devisi tidak lancar maka secara organisasi menyeluruh akan terkendala, sedangkan perusahaan tidak dapat berdiri di masing masing devisi atau bagian

Bagaimana komunikasi yang terjalin antara karyawan baik secara vertikal maupun horizontal di CV . Bintang Kacang dapat digambarkan dari hasil Pra-Survey sebagai berikut :

Tabel 1.1.

Data Pra Survey terhadap Komunikasi pada CV. Bintang Kacang, Ciputat , Tangerang Selatan.

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Target (%)	Jawaban Responden (%)		
				Ya	Tidak	Total
1	Keterbukaan(Openess). Sesama pekerja saling bersedia menerima masukan / kritik dan usulan serta menyampaikan keadaan apa adanya meskipun berbeda devisi.	20	100,0%	80,0%	20,0%	100,0%
2	Empati (Empaty). Apabila ada karyawan yang mempunyai kendala dalam pekerjaan, maka karyawan lain selalu bersedia untuk saling membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.	20	100,0%	95,0%	15,0%	110,0%
3	Dukungan (Suporttiv eness) Perbedaan devisi atau bagian tidak menjadikan pekerja terpecah pecah tetapi saling memberikan support satu sama lainnya.	20	100,0%	90,0%	15,0%	105,0%
4	Kepositipan (Positiv eness). Sesama karyawan saling memberikan kepercayaan satu sama lainnya baik didalam melaksanakan pekerjaan ataupun hubungan anatar pekerja.	20	100,0%	90,0%	10,0%	100,0%
5	Kesamaan (Similarity) Sesama rekan kerja baik secara vertikal dan horisontal saling menaruh kepercayaan ketika memberikan saran terhadap pemecahan suatu masalah di pekerjaan.	20	100,0%	85,0%	15,0%	100,0%

Sumber : Hasil Pra Survey Komunikasi di Bintang Kacang yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas bahwa hasil pernyataan terhadap komunikasi yang terjadi di CV. Bintang Kacang masih perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator keterbukaan 80% dan kesamaan 85% yang nilainya masih dibawah target dan paling kecil diantara indikator lainnya. Hal ini tentunya perlu menjadikan perhatian dan dilakukan penelitian selanjutnya agar kendala komunikasi tidak lagi menjadi penghambat dalam mencapai target perusahaan


Tabel 1.2.

**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan
Pada CV . Bintang Kacang Ciputat, Tangerang Selatan.**

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Target (%)	Jawaban Responden (%)		
				Ya	Tidak	Total
1	Perilaku Atasan terhadap Bawahan Apakah Atasan anda memperlakukan seluruh karyawan (bawahan) secara baik dan adil ?	20	100,0%	90,0%	10,0%	100,0%
2	Rasa Saling Menghormati antar Rekan Kerja Apakah anda merasakan hubungan yang baik dan saling menghormati serta mensupport satu sama lainya?	20	100,0%	90,0%	10,0%	100,0%
3	Tata Ruang yang Baik . Apakah tempat kerja anda mempunyai Ruangan masing – masing yang sesuai dengan divisi / bagiaannya ?	20	100,0%	80,0%	20,0%	100,0%
4	Tingkat Kebisingan Ruang Kerja Apakah ruangan kerja anda sudah nyaman tidak merasakan kebisingan yang dapat mengganggu kinerja ?	20	100,0%	85,0%	15,0%	100,0%

Sumber: Data hasil Pra Survey lingkungan kerja di Bintang Kacang yang diolah (2024).

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas terhadap hasil dari indikator lingkungan kerja pada CV . Bintang Kacang Ciputat, Tangerang Selatan perlu ditingkatkan , dimana pada indikator tata ruang 80% dan Tingkat kebisingan 85% menjadi yang masih jauh dari target dibanding indikator lainnya. Tentu hal ini perlu menjadi perhatian dari pihak manajemen, karena faktor lingkungan terpengaruh terhadap kebijakan dari perusahaan terutama yang menyangkut masalah fisik

Tabel 1.3.

**Data Omzet Penjualan pada CV . Bintang Kacang Ciputat,
Tangerang Selatan .**

No	Nama Item	Penjualan dalam bentuk Pack setiap tahun								
		Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
		Target	Penjualan	Tercapai	Target	Penjualan	Tercapai	Target	Penjualan	Tercapai
1	Kue Kacang Bintang	140.000	97.830	69,9%	180.000	132.504	73,6%	200.000	153.755	76,9%
2	Kue Kacang Bintang Mini	105.000	79.549	75,8%	140.000	98.558	70,4%	150.000	124.327	82,9%
3	Kue Kacang Bintang Prima	105.000	102.517	97,6%	140.000	125.100	89,4%	150.000	140.112	93,4%
Total		350.000	279.896	80,0%	460.000	356.162	77,4%	500.000	418.194	83,6%

Sumber : Data penjualan CV . Bintang kacang diolah (2024) .



Berdasarkan dari data tabel 1.3 diatas, menunjukan bahwa di tahun terakhir 2023 pada CV . Bintang Kacang mencapai target sebesar 83,6 %. Walaupun setiap tahun mengalami peningkatan tetapi belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, tetapi sudah menunjukan hasil yang semakin baik hal ini berdasarkan dari ketentuan pemberian insentif karyawan oleh CV. Bintang Kacang dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pencapaian kurang dari 80 % ($< 80\%$) tidak mendapat insentif dianggap kurang dari standar
2. Pencapaian antara 80% sampai dengan 100 % karyawan mendapatkan insentif dan dikatakan mencapai standar
3. Pencapaian target diatas 100 % ($100\% <$) karyawan dikatakan sangat baik dan apabila dalam 3 bulan berturut turut selalu mencapai akan mendapatkan tambahan komisi

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan, apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Imam Ghozali (2016:101) uji asumsi klasik digunakan untuk mendapatkan model regresi yang baik dan terbebas dari penyimpangan data.

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2018:275) analisis regresi linier berganda digunakan apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi)

4. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, hal ini akan menunjukan apakah efeknya bersifat positif atau negative

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ridwan (2016:81) untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel bebas terhadap variasi (naik/turunnya) variabel terikat, maka digunakan koefisien determinasi (R^2)

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas****Tabel 4.10****Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)**

Item Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation (rhitung)	rtabel 5% product Moment (N = 57)	Keterangan
Kom01	0.486	0.216	Valid
Kom02	0.564	0.216	Valid
Kom03	0.481	0.216	Valid
Kom04	0.393	0.216	Valid
Kom05	0.347	0.216	Valid
Kom06	0.450	0.216	Valid
Kom07	0.598	0.216	Valid
Kom08	0.635	0.216	Valid
Kom09	0.504	0.216	Valid
Kom10	0.661	0.216	Valid

Sumber: Data hasil kuesionerr diolah SPSS versi 27, (2024)

Berdasarkan Tabel. 4.10, bahwa hasil Uji validitas terhadap Variabel Komunikasi (X1) berdasarkan syarat validitas memenuhi kriteria yaitu nilai signifikansi kurang dari 0.05 dan rhitung lebih besar dari rtabel. Sehingga disimpulkan semua instrument pada pernyataan variabel komunikasi tersebut adalah Valid

Tabel 4.11.**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Item Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation (rhitung)	rtabel 5% product Moment N = 57	Keterangan
Ling Kerja 01	0.528	0.216	Valid
Ling Kerja 02	0.499	0.216	Valid
Ling Kerja 03	0.367	0.216	Valid
Ling Kerja 04	0.596	0.216	Valid
Ling Kerja 05	0.525	0.216	Valid
Ling Kerja 06	0.464	0.216	Valid
Ling Kerja 07	0.507	0.216	Valid
Ling Kerja 08	0.458	0.216	Valid
Ling Kerja 09	0.394	0.216	Valid
Ling Kerja 10	0.425	0.216	Valid

Sumber : Data hasil kuesioner diolah SPSS versi 27, (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diatas, maka dapat dijelaskan dari nilai olah data menggunakan SPSS bahwa seluruh dari pernyataan pada variabel lingkungan kerja tersebut memenuhi syarat Validitas yaitu nilai signifikansi kurang dari 0.05 dan rhitung lebih



besar dari r_{tabel} . Sehingga semua Instrumen pernyataan dari lingkungan kerja dinyatakan Valid

Tabel 4.12.**Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

Item Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation (<i>r</i> hitung)	<i>r</i> tabel 5% product Moment N=57	Keterangan
Efekt Kerja 01	0.480	0,216	Valid
Efekt Kerja 02	0.497	0,216	Valid
Efekt Kerja 03	0.490	0,216	Valid
Efekt Kerja 04	0.464	0,216	Valid
Efekt Kerja 05	0.489	0,216	Valid
Efekt Kerja 06	0.408	0,216	Valid
Efekt Kerja 07	0.541	0,216	Valid
Efekt Kerja 08	0.473	0,216	Valid
Efekt Kerja 09	0.570	0,216	Valid
Efekt Kerja 10	0.550	0,216	Valid

Sumber : Data hasil kuesioner diolah SPSS versi 27, (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, dapat dijelaskan bahwa syarat Validitas telah terpenuhi yaitu nilai signifikansi kurang dari 0.05 dan *r*hitung lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga berdasarkan hasil hitung tersebut semua pernyataan dari variabel efektivitas kerja adalah Valid

b. Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 4.13****Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria Minimum	Kesimpulan
1	Komunikasi	0,679	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,649	0,60	Reliabel
3	Efektifitas Kerja	0,654	0,60	Reliabel

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 dari hasil olah data primer menggunakan SPSS Versi 27 pada tabel tersebut dihasilkan nilai *cronbach alpha* pada variabel komunikasi, lingkungan kerja dan efektivitas kerja semua lebih besar dari 0,60 . Sesuai prasyarat ketentuan dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah reliabel



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79620784
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.066
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200

Sumber : Data hasil kuesioner diolah SPSS Versi 27, (2024)

Berdasarkan pengujian pada 57 responden, hasil gambar 4.4, secara grafik histogram terlihat kurva membentuk lonceng, sesuai gambar 4.5 terhadap model P-P Plot dihasilkan penyebaran disekitar diagonal, serta sesuai tabel 4.14 Kolmogorov - Smirnov test dihasilkan nilai *Asymp Sig* sebesar **0,200** diatas syarat 0,05 sehingga struktur regresi memenuhi asumsi normalitas. Sehingga data tersebut terdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15

Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.950	1.052
	Lingk Kerja	.950	1.052
a. Dependent Variable: Efekt Kerja			

Sumber : Data hasil kuesioner diolah SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel. 4.15 tersebut bahwa Nilai *tolerance* pada variabel bebas sebesar 0.950 nilai ini lebih besar dari 0.10 ($Tolerance > 0.10$), dan Nilai VIF pada variabel bebas sebesar 1,052 lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sehingga variabel bebas tidak saling berkorelasi atau syarat telah dipenuhi sehingga data terbebas dari asumsi multikolinearitas



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16

Uji Autokorelasi

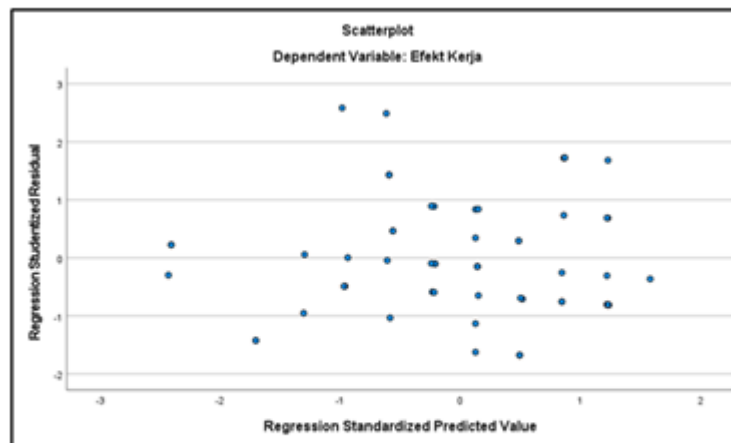
Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.622	.610	2.056	2.173
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja					

Sumber : Data hasil kuesioner diolah SPSS Versi 27, (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut dimana nilai Durbin Watson (DW) diperoleh nilai 2.173, sehingga uji autokorelasi dengan Rumus berikut : $du < DW < 4 - du$

Adapun nilai du diperoleh dari tabel menggunakan $\alpha = 5\%$ dan dengan jumlah variabel independen 2, maka diperoleh Nilai tabel $du/k-2 = 1,645$ dengan $N = 57$ (jumlah sampel). Berdasarkan hasil disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 27 (2024)

Gambar 4.6 . Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.6, titik – titik pada grafik scatterplot ternjadi penyebaran atau tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga model regresi tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.571	2.393		1.074	.286
	Komunikasi	.116	.062	.183	2.667	.009
	Lingkungan Kerja	.245	.086	.215	2.851	.005

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Hasil kuesioner diolah dengan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, maka dapat dijelaskan analisis regresi linear ganda untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan, sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 2,571 + 0,116 X_1 + 0,245 X_2$

- Nilai konstanta $a = 2,571$ dan andaikan nilai $X_1 = 0$ dan $x_2 = 0$ atau tidak ada pengaruh dari variabel Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan, maka tingkat efektivitas kerja karyawan tetap mempunyai nilai sebesar 2,571.
- Koefisien regresi variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,116, berarti arah pengaruh terhadap efektivitas kerja bersifat positif dan bila nilai variabel komunikasi meningkat sebesar 1 satuan maka efektivitas akan meningkat sebesar 0,116.
- Koefisien regresi variabel lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.245, berarti arah pengaruh terhadap efektivitas kerja bersifat positif. Dan bila lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,245.
- Sesuai point 2 dan 3 dimana pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dengan demikian secara simultan disimpulkan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.23
Uji Koefisien Korelasi Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
		R Square	Adjusted R Square			F Change	df1	df2	
1	.604 ^a	.365	.342	1.655	.365	15.526	2	54	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber : data Kuesioner diolah dengan SPSS versi 27

Didasarkan pada tabel 4.23 diatas melihat nilai dari Sin F Change 0.000 berarti hubungan secara simultan adalah signifikan. Sedangkan nilai $R = 0,604$ maka sesuai kriteria nilai berada



pada interval 0,600 – 0,799 sehingga disimpulkan hubungan antara variabel bebas Komunikasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat efektivitas kerja (Y) secara simultan atau bersama - sama mempunyai hubungan yang Kuat.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.26

Hasil Uji Koefisien Determinasi Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.342	1.655
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja				
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi				

Sumber : Data Kuesioner diolah SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 4.26 bahwa Nilai koefisien determinasi sebesar 0,365, berarti kontribusi sebesar 36,5% effektivitas kerja dapat dijelaskan oleh nilai dari variabel Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan. sedangkan selisihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4.27

Regresi Linear Komunikasi (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.731	2.600		6.434	.000
	Komunikasi	.390	.081	.447	4.817	.000
a. Predictors: (Constant), Komunikasi						
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						

Sumber : Data Primer Diolah SPSS V27, (2024)

Disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara variabel Komunikasi (X1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) dengan demikian Ho ditolak


Tabel 4.28
Regresi Linear Lingkungan Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.857	2.345		5.483	.000
	Lingkungan Kerja	.662	.095	.587	6.999	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja						
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						

Sumber: Hasil kuesioner diolah SPSS versi 27, (2024)

Disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) dengan demikian Ho ditolak.

Tabel 4.29
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.059	2	42.530	15.526	.000 ^b
	Residual	147.923	54	2.739		
	Total	232.982	56			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27, (2024)

Sehingga secara simultan variabel bebas komunikasi (x1) dan Lingkungan kerja (x2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas kerja (Y) . dengan demikian Ho ditolak .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara *Komunikasi* terhadap *Efektivitas Kerja* pada CV. Bintang Kacang Ciputat, Tangerang Selatan . Hal ini terlihat hasil thitung (4,817) > ttabel (1,673) dan signifikansi 0.000 < 0.05.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial antara *Lingkungan kerja* terhadap *Efektivitas Kerja* pada CV. Bintang Kacang Ciputat, Tangerang Selatan. Hal ini terlihat thitung (6,999) > ttabel (1,673) dan signifikansi 0.000 < 0.05.



3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara simultan antara *Komunikasi dan Lingkungan Kerja* terhadap *efektivitas kerja* pada CV. Bintang Kacang ciputat, Tangerang Selatan. Hal ini terlihat $F_{hitung} (15.526) > F_{tabel} (3,163)$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Arikunto, S (2009), *prosedur penelitian Suatu pendekatan Praktik* Jakarta, Penerbit : Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang, Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ferdinand, A. (2016) , *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang, Penerbit : Universitas Diponegoro.
- Firmansyah, M. A., & Ramadhani, N. W. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di Pt. Aneka Jasuma plastik Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 15(2), 264-277.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ghozali, Imam. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi 8)*, Cetakan VIII, Semarang. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Hasibuan, Malayu, (2016), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. S., Agustin, R. R., Septiawati, I., Rapenia, V., & Khairunnisa, P. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI MAROAN BINJAI. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Herujito, M, Yayat (2016), *Dasar – Dasar manajemen*, Jakarta , penertbit: Grasindo.
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi. Al-Kharaj: *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 641-654.
- Kurniawan, H. F., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1924-1933.
- Mandagie, A. S., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada politeknik kesehatan manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Mokodompit, F. R. (2013). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kinerja pada PT. Radio Memora Anoa Indah. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(2).
- Napisoh, A. D., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT . Korin technomic kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1330-1341.
- Nisa, I. C., Rooswidjani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).



- Nova, S., Abdullah, H., Mahrizal, M., & Yanti, E. M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 96104.
- Nur, M., & Syam, A. H. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Sustainable Business Hub*, 1(2), 39 - 45.
- Pratama, I. G. A. A., & Sunata, I. M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Mercure Legian Bali. *Journal Research of Management*, 2(1), 12-22.
- Priscillia, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk–Honda Sales Operation. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 274-281.
- Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 67-80.
- Rohmatulloh, W., & Satrio, B. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(9).
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25-34.
- Saputri, A., & **Wiguna, M. (2023)**. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT . Advindo Kikaku Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1243-1253.
- Simamora, F. N. (2018). Pengaruh komunikasi dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai kantor camat sibolga sambas kota sibolga. *Warta Dharmawangsa*, (55).
- Sugiyono, (2015), Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods), Bandung, Penerbit : Alfabet.
- Sugiyono, (2019), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: Penerbit Alfabet.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Terry, GR, (2018), Prinsip – Prinsip Manajemen, Penerjemah J-Smith D.F.M, Jakarta, Penerbit : PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Yunanti, S., Andi, D., & **Wiguna, M. (2025)**. The Influence Of Employer Branding And Company Reputation On Generation Z's Intention To Apply: A Case Study On Management Undergraduate Students At Universitas Pamulang. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*, 5(01), 311-322.
- Yusuf, T. M., Dotulong, L. O., & Sumarauw, J. S. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN JOB DESCRIPTION TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1347-1356.