

# **DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SANDHY PUTRA MAKMUR**

Prita Anugrah Widowati  
Universitas Wijaya Putra Surabaya

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan komunikasi, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya Sebanyak 39 Orang. Karena jumlah populasi yang tidak begitu besar maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan system Sampel jenuh atau Sensus Sampling. Teknik analisa yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa 94,3 % variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Dengan uji t atau secara sendiri-sendiri (parsial), variabel disiplin kerja (X1) variabel kemampuan komunikasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3) juga sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan variabel yang lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence of employee discipline, communication skills, and work environment of employees on employee performance. The variable in this study is the Work Discipline (X1), communication ability (X2), Working Environment (X3) and Performance (Y). The population in this study were all employees of PT. Sandhy Putra Makmur Surabaya Branch total of 39 people. Because the population is not so great in this study the authors took a sample with a sample system is saturated or Census Sampling. Analysis technique used is the Multiple Linear Regression Analysis. From the results of multiple linear regression analysis, it can be seen that 94.3% variable performance will be affected by the independent variable, namely employee discipline (X1), communication skills (X2) and work environment (X3). By t test or individually (partial), work discipline variable (X1) variable communication ability (X2) and work environment variables (X3) is equally significant effect on performance (Y). The results also show that the work environment is the dominant variable affecting the performance compared to the other variables.*

*Key words: Discipline Work, Communication, Work Environment, Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkesinambungan, karena tanpa sumber daya manusia maka instansi tidak dapat menjalankan, mengelola dan mengembangkan organisasi. Karena itu,

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bagian sumber daya organisasi yang sangat penting dan memiliki posisi yang sangat strategis berkaitan dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Di samping itu sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama atas segala aktivitas

kegiatan organisasi.

Setiap kali pembahasan difokuskan pada peningkatan mutu dan kompetensi SDM diharapkan mampu menghasilkan kompetensi SDM yang mampu menumbuhkan “*intelektual content*” masyarakat luas. Jika hal tersebut tercipta, maka akan mampu memberi peluang tumbuhnya wawasan kewirausahaan (*enterpreneurship*) termasuk dalam organisasi hingga menjelma menjadi organisasi *entrepreneurial*? (David Osborne & Peter Plastrikm, 1997)

Peranan sumber daya manusia sangat penting pada perusahaan/ instansi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak utama atas jalannya organisasi (Handoko, 2000). Sumber daya manusia merupakan input terpenting menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Agar tujuan tersebut bagi organisasi yang sudah memiliki kuantitas dan kualitas sumber daya yang sudah memenuhi kebutuhan perusahaan, maka salah satunya adalah kinerjanya dalam bekerja di organisasi.

Upaya mencapai tujuan suatu organisasi dapat dilakukan tanpa hambatan, apabila pembinaan terhadap para karyawan dilakukan dengan baik, seperti hubungan antar karyawan, hubungan antara atasan dengan bawahan, pemeliharaan lingkungan kerja yang kesemuannya akan sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang kondusif ini akan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan instansi/ perusahaan tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa di samping kedisiplinan yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas oleh karyawan dengan baik dan sesuai tantangan / aturan yang di terapkan oleh atasan, lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karena dengan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya,

dan faktor-faktor lingkungan lainnya. Disampingn itu kebanyakan karyawan antar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dengan peralatan yang memadai. (Robbins, 1997:181-182)

Berkaitan dengan perkembangan kesadaran dan pengetahuan masyarakat dalam era globalisasi, salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kesediaan dan kemauan para karyawan untuk melakukan karya secara nyata dalam sistem kerjasama organisasi. Konsep ini memfokuskan perhatian pada memotivasi pegawai untuk bekerja secara manusiawi dan nalurinya. Hubungan manusiawi yang menekan pada suatu lingkungan kerja yang menyenangkan di tempat bekerja, dalam artinya adanya hubungan kerja yang baik, kondisi kerja yang bagus serta penyelia yang simpatik, di samping kedisiplinan karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugasnya yang dalam hal ini diharapkan akan meningkatkan kinerjanya.

Selain itu peningkatan kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh kemampuannya dalam berkomunikasi. Agar tercapainya kinerja yang baik, individu harus mempunyai kemampuan sebagai prasyarat untuk bekerja, khususnya kemampuan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam satu bidang maupun pihak lain yang berhubungan dengan bidang kerja dalam instansinya. Fenomena di organisasi seorang karyawan akan mengeluarkan upaya tingkat tinggi jika yang bersangkutan mempersepsikan hubungan yang kuat antara kedisiplinan dan kemampuannya.

Kemampuan merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang di refleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Sehingga dapat menjadi faktor pendorong kinerja seorang. Persoalan mutu berarti terkait dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh seseorang. Bila perilaku seseorang memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar atau kriteria yang

ditetapkan organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong baik. Demikian pula sebaliknya bila perilaku seseorang memberikan hasil kerja yang kurang atau tidak sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka kinerjanya kurang baik. Kinerja yang baik merupakan satu langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.

Kemampuan kerja yang tinggi tanpa ditunjang dengan lingkungan kerja yang bagus dan tanpa adanya komunikasi yang baik antar karyawan mustahil kinerja menjadi meningkat. Karena dengan kinerja yang baik, timbul kesadaran karyawan untuk menjalankan kerja sesuai kemampuan yang dimilikinya dan ditunjang komunikasi yang baik antar rekan sekerja dalam unsur / bagian yang sama maupun staf dari bagian yang lain dalam lingkungan kerja PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya.

Ketiga komponen tersebut di atas harus saling menunjang dan saling mendukung sehingga dengan adanya koordinasi yang baik maka akan tercapai kinerja yang tinggi pula. Namun kenyataannya yang terjadi pada sumber daya manusia belum menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini mungkin disebabkan oleh tingkat kedisiplinan dan kemampuan komunikasi yang kurang baik sehingga kurang terjalannya komunikasi yang bagus dalam bekerja para karyawannya, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung meningkatkan kinerja PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya. Melihat kenyataan di atas maka penelliti ingin mengadakan suatu penelitian dengan harapan mengetahui faktor-faktor penghambat dan penunjang dari meningkatnya kinerja para karyawan. Khususnya dalam hal disiplin kerja, kemampuan komunikasi dan lingkungan kerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahan atau karyawan agar

mereka bersedia meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan satuan kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah: Ketaatan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib; Loyalitas; Bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku; Kehadiran di acara-acara penugasan; Pemberian laporan tepat waktu.

Kemampuan komunikasi dalam arti tata hubungan diukur berdasarkan beberapa indikator seperti: Tata hubungan antar rekan kerja; Tata hubungan antar unit organisasi; Kerjasama dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan apada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya atau pekerjaannya saat bekerja. Sebagai indikator pengukuran variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dengan mengacu pada indikator yang disampaikan oleh Nitisemito (2001:134) dan Gibson (2003:236) yang terdiri dari: Kebersihan; Penerangan; Kebisingan; Struktur Kerja; Kerjasama Kelompok Kerja dan Perhatian dan Dukungan dari Pimpinan

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Sebagai indikator pengukuran variabel Kinerja karyawan dalam penelitian ini dengan mengacu pada indikator yang disampaikan oleh bernardin dalam Robbins (2007:260) yang terdiri dari: Kualitas; Kuantitas; Ketetapan Waktu; Efektivitas; Kemandirian dan Komitmen Kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, jelas bahwa kedisiplinan karyawan, komunikasi kerja serta

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini harus dikondisikan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi secara maksimal. Kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena pegawai merupakan unsur organisasi terpenting yang harus mendapatkan perhatian.

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya?
2. Bagaimana Kemampuan Komunikasi Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya?
4. Bagaimana Kinerja Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya?
5. Apakah Disiplin, Kemampuan Komunikasi, Lingkungan Kerja karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya; untuk mempengaruhi Kemampuan Komunikasi Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya; untuk Mengetahui Lingkungan Kerja Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya; untuk Mengetahui Kinerja Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya; untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, kemampuan Komunikasi, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Kemampuan

komunikasi dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Surabaya Sebanyak 39 Orang. Karena jumlah populasi yang tidak begitu besar maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan sistem Sampel jenuh atau Sensus Sampling. Dimana seluruh populasi yang di teliti sekaligus menjadi sampel atau responden pengisi angket. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu besar yakni 39 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil, dan penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2007:68).

Untuk memperoleh data yang akan digunakan sebagai bahan dalam analisis permasalahan, maka digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu dengan dokumentasi, dimana adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada benda-benda tertulis (Arikunto:1998:149). Adapun yang menjadi alasan pengambilan data dengan metode dokumentasi ini adalah dokumentasi telah tersusun secara sistematis serta kebenarannya dapat dipertanggung jawabkan dan dari dokumentasi dapat diperoleh data yang cepat dan tepat. Berikutnya data dikumpulkan dari kuesioner yang merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 1998:139). Metode ini mempunyai kedudukan utama dalam penelitian ini, sehingga analisa data ini diperoleh dari kuesioner. Metode ini digunakan untuk mengambil data mengenai pengaruh pelaksanaan Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Shandy Putra Makmur

Cabang Surabaya. Sesuai dengan teori Likert (Sudjak,1991) Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut dari 5 alternatif, misalnya adalah sebagai berikut; skor 5 Jika responden memilih alternatif Jawaban “SS (Sangat Setuju)”, Skor 4 Jika responden memilih alternatif Jawaban “S (Setuju)”, Skor 3 Jika responden memilih alternatif Jawaban “CS (Cukup Setuju)”, Skor 2 Jika responden memilih alternatif Jawaban “KS (Kurang Setuju)” dan Skor 1 jika responden memilih alternatif Jawaban “TS (Tidak Setuju)”.

Setelah data terkumpul kemudian dilakukan Uji validitas dengan cara membandingkan nilai rhitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan r tabel (df = n-k).Jika r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid, dan jika r hitung < r tabel, makadinyatakan tidak valid dan Uji Reliabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2006:41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghozali, 2006).

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap skor ideal. Analisis deskriptif prosentase belum mampu menjawab pertanyaan penelitian, karena hanya mengetahui jawaban responden atas skor ideal. Untuk itu perlu dilakukan analisa regresi, dimana model empiric yang digunakan untuk melakukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Keterangan

$\beta_0$  = Konstanta (*Intercept*)

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kemampuan Komunikasi

X3 = Lingkungan Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

e = *Error disturbance*

## HASIL

PT. Sandhy PutraMakmur, perusahaan ini bergerak dalam layana jasa penyedia tenaga kerja kontrak. didirikan berdasarkan Akta Notaris Tn. Rachmat Santoso, SH nomor 35 tanggal 6 Januari 1989 dan perubahannya, dengan perubahan terakhir sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris Dyah Guntari LS, SH Nomor 12 tanggal 23 Juni 2009. PT. Sandhy Putra Makmur terletak di Jl. Kutei No. 39 Surabaya. Lingkup layanan jasa *Building Management* yang ditawarkan PT. Shandy Putra Makmur mencakup pekerjaan-pekerjaan layanan jasa, antara lain : (1) House Keeping & Jasa-Jasa, meliputi; Pembersihan & perawatan gedung serta perabot; Pelengkap gedung, kulit luar gedung dan halaman; Pekerjaan sanitasi dan pengharum ruangan; Pencegahan hama & binatang pengganggu (Pest & Rodent Control); Pengelolaan & Pemeliharaan tanaman indoor dan outdoor; Pengaturan penggunaan fasilitas gedung (acara rapat, pengoperasian audio visual dan fasilitas penunjang lainnya); Penyediaan fasilitas mesin fotocopy; Perbaikan kerusakan komponen bangunan dan Penataan / setting ruang kerja (2) General Affair, meliputi; Tenancy; Receptionist; Customer Service; Legal Perikatan dan Administrasi Logistik & Kepegawaian BM, (3) Security, Safety & Perparkiran meliputi; Pengamanan & Penyelamatan; Sistem Keadaan Darurat (Gempa Bumi, Kebakaran, Ancaman Bom, Huru-hara dan banjir); Sistem evakuasi gedung, Pengamanan kendaraan di area parker; Pengaturan kendaraan keluar masuk; Balance sheet & incomingstatement; Cash Flow & Cost of providing services dan Analisa service charge; (5) Engineering, meliputi : Sistem Air Conditioning, Sistem Plumbing (air bersih & air kotor), Sistem STP, Sistem Fire Fighting, Sistem Trasportasi gedung (lift/dumb waiter/escalator/ gondola); Sistem Genset, Sistem kelistrikan, Sistem Fire Alarm (FAS), Building Automation

System (BAS), Kabel data dan Dealing System, PABX dan Jaringan Telekomunikasi dan Sistem UPS.

Dari angket/kuesioner yang berisi tentang variabel disiplin kerja (X1), kemampuan komunikasi (x2), lingkungan kerja (x3) terhadap kinerja (Y) yang telah disebar sebanyak 39 lembar, didapatkan jawaban responden yang di kelompokkan dalam beberapa skor, sesuai dengan pilihan jawaban atas pertanyaan yang di berikan yaitu huruf a= responden yang memberikan jawaban sangat setuju diberi skor 4, huruf b= responden yang memberikan jawaban setuju diberi skor 3, huruf c=responden yang memberikan jawaban tidak setuju diberi skor 2, huruf d=responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Adapun skor untuk masing-masing variabel disiplin kerja (X1), kemampuan komunikasi (x2), lingkungan kerja (x3) dan kinerja (Y)

Tabel 1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Jml	Rata-Rata Skor	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%			
x1	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	f	%	
x1.1	0	-	1	2,6	14	35,9	24	61,5	0	-	39	100,0	3,59
x1.2	0	-	0	-	18	46,2	21	53,8	0	-	39	100,0	3,54
x1.3	0	-	0	-	18	46,2	21	53,8	0	-	39	100,0	3,54
x1.4	0	-	0	-	25	64,1	14	35,9	0	-	39	100,0	3,36
x1.5	0	-	0	-	18	46,2	21	53,8	0	-	39	100,0	3,54

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden pada pertanyaan apakah bekerja dengan mentaati peraturan dan tata tertib, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,59 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 24 responden atau 61,5% menjawab sering, 14 atau 35,9% reponden menjawab kadang-kadang dan 1 responden atau 2,6% menjawab jarang.

Pada pertanyaan kedua, yaitu loyal terhadap pelaksanaan tugas, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,54 berarti responden cenderung setuju

terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 21 responden atau 53,8% menjawab sering, 18 atau 46,2% reponden menjawab kadang-kadang dan tidak ada responden yang menjawab sering sekali, jarang atau tidak pernah. Pada pertanyaan berikutnya, yaitu bekerja dengan mematuhi ketentuan-ketentuan yang ada, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,54 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 21 responden atau 53,8% menjawab sering, 18 atau 46,2% reponden menjawab kadang-kadang dan tidak ada responden yang menjawab sering sekali, jarang atau tidak pernah.

Pada bertanya keempat tentang mengikuti acara-acara berkaitan dengan tugas yang terkait dengan bagian atau unit lain, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,36 berarti responden cenderung cukup setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 25 responden atau 64,1% menjawab kadang-kadang, 14 atau 35,9% reponden menjawab sering dan tidak ada responden yang menjawab sering sekali, jarang atau tidak pernah. Sedangkan pada pertanyaan terakhir tentang melaporkan tugas-tugas saudara tepat waktu, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,54 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 21 responden atau 53,8% menjawab sering, 18 atau 46,2% reponden menjawab kadang-kadang dan tidak ada responden yang menjawab sering sekali, jarang atau tidak pernah.

Tabel 2 Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Komunikasi (X2)

Indikator	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Jml	Rata-Rata Skor	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%			
x2	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	f	%	
x2.1	0	-	0	-	18	46,2	21	53,8	0	-	39	100,0	3,54
x2.2	0	-	0	-	18	46,2	21	53,8	0	-	39	100,0	3,54
x2.3	0	-	0	-	18	46,2	21	53,8	0	-	39	100,0	3,54
x2.4	0	-	0	-	25	64,1	14	35,9	0	-	39	100,0	3,36
x2.5	0	-	0	-	25	64,1	14	35,9	0	-	39	100,0	3,36

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas, dari indikator kemampuan komunikasi dapat dilihat

bahwa responden pada pertanyaan ketika berkomunikasi selalu menata hubungan antar rekan sekerja, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,54 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 21 responden atau 53,8% menjawab sering, 18 atau 46,2% reponden menjawab kadang-kadang dan tidak ada responden yang menjawab sering sekali, jarang atau tidak pernah.

Pada pertanyaan kedua, yaitu berkomunikasi tentang tugas mandiri dengan rekan sekerja (satu unit kerja), diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,54 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 21 responden atau 53,8% menjawab sering, 18 atau 46,2% reponden menjawab kadang-kadang dan tidak ada responden yang menjawab sering sekali, jarang atau tidak pernah. Pada pertanyaan berikutnya, yaitu berkomunikasi dalam hubungan antar unit di organisasi, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,54 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 21 responden atau 53,8% menjawab sering, 18 atau 46,2% reponden menjawab kadang-kadang dan tidak ada responden yang menjawab sering sekali, jarang atau tidak pernah.

Pada pertanyaan keempat, ketika berkomunikasi melakukan kejasama antar unit di organisasi, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,36 berarti responden cenderung cukup setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 25 responden atau 64,1% menjawab kadang-kadang, 14 atau 35,9% reponden menjawab sering dan tidak ada responden yang menjawab sering sekali, jarang atau tidak pernah. Sedangkan pada pertanyaan terakhir tentang melakukan komunikasi dalam kerjasama antar unit di luar tugas kedinasan (dalam lingkungan kantor/instansi), diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,36 berarti responden cenderung cukup setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 21 responden atau

53,8% menjawab sering, 18 atau 46,2% reponden menjawab kadang-kadang dan tidak ada responden yang menjawab sering sekali, jarang atau tidak pernah.

Tabel 3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-Rata Skor		
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Jml	%	
x3.1	0	-	0	-	17	43,6	22	56,4	0	-	39	100,0	3,56
x3.2	0	-	0	-	18	46,2	21	53,8	0	-	39	100,0	3,54
x3.3	0	-	0	-	18	46,2	21	53,8	0	-	39	100,0	3,54
x3.4	0	-	0	-	17	43,6	22	56,4	0	-	39	100,0	3,56
x3.5	0	-	0	-	24	61,5	15	38,5	0	-	39	100,0	3,38
x3.6	0	-	0	-	25	64,1	14	35,9	0	-	39	100,0	3,36

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas, dari indikator lingkungan kerja dapat dilihat bahwa responden pada pertanyaan Kebersihan di perusahaan membuat anda nyaman dalam bekerja, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,56 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 22 responden atau 56,4% menjawab setuju, 17 atau 43,6% reponden menjawab cukup setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, kurang setuju atau sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan kedua, yaitu perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan bekerja memadai, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,54 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 21 responden atau 53,8% menjawab setuju, 18 atau 46,2% reponden menjawab cukup setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, kurang setuju atau sangat tidak setuju. Pada pertanyaan berikutnya, yaitu kebisingan di area kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja, dari jawaban responden jika mereka menjawab tidak setuju, maka berarti responden sangat setuju jika kebisingan mengganggu pekerjaan, demikian juga sebaliknya. Dari tabel diatas diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,54 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 21 responden atau

53,8% menjawab setuju, 18 atau 46,2% responden menjawab cukup setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, kurang setuju atau sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan keempat, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki struktur kerja yang baik, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,56 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 22 responden atau 56,4% menjawab setuju, 17 atau 43,6% responden menjawab cukup setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, kurang setuju atau sangat tidak setuju. Sedangkan pada pertanyaan berikutnya tentang kerjasama kelompok kerja yang ada di perusahaan sudah baik, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,38 berarti responden cenderung cukup setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 24 responden atau 61,5% menjawab cukup setuju, 15 atau 38,5% responden menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, kurang setuju atau sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan terakhir, perhatian dan dukungan pimpinan yang sering memberikan pengarahannya, keyakinan, perhatian serta menghargai itu adalah baik, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,36 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian 25 responden atau 64,1% menjawab cukup setuju, 14 atau 35,9% responden menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, kurang setuju atau sangat tidak setuju.

Tabel 4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Jml	Rata-Rata Skor	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%			
y.1	0	-	1	2,6	14	35,9	24	61,5	0	-	39	100,0	3,59
y.2	0	-	0	-	17	43,6	22	56,4	0	-	39	100,0	3,56
y.3	0	-	0	-	25	64,1	14	35,9	0	-	39	100,0	3,36
y.4	0	-	0	-	18	46,2	21	53,8	0	-	39	100,0	3,54
y.5	0	-	0	-	25	64,1	14	35,9	0	-	39	100,0	3,36
y.6	0	-	0	-	17	43,6	22	56,4	0	-	39	100,0	3,56

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas, dari indikator kinerja dapat dilihat bahwa pimpinan

dalam hal ini responden pada pertanyaan kualitas pekerjaan karyawan sudah menghasilkan kesempurnaan tugas, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,59 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 24 karyawan atau 61,5%, pimpinan menilai setuju bahwa kualitas pekerjaannya menghasilkan kesempurnaan tugas, 41 atau 35,9% karyawan dinilai pimpinan cukup setuju, dan 1 karyawan atau 2,6% dinilai kurang setuju, dalam pertanyaan ini tidak ada penilaian pimpinan yang menjawab sangat setuju atau tidak setuju.

Pada pertanyaan kedua, yaitu kuantitas pekerjaan karyawan sudah mencukupi jumlah unit atau jumlah aktivitas yang diselesaikan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,56 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 22 karyawan atau 56,4%, pimpinan menilai setuju bahwa kuantitas pekerjaan karyawan sudah mencukupi jumlah unit atau jumlah aktivitas yang diselesaikan, sebanyak 17 atau 43,6% karyawan dinilai pimpinan cukup setuju, dan dalam pertanyaan ini tidak ada penilaian pimpinan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju atau tidak setuju. Pada pertanyaan berikutnya, yaitu dalam melaksanakan tugas, karyawan sudah menyelesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dan mendapatkan hasil output yang maksimal, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,36 berarti responden cenderung cukup setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 25 karyawan atau 64,1%, pimpinan menilai cukup setuju bahwa karyawan sudah menyelesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dan mendapatkan hasil output yang maksimal, 14 atau 35,9% karyawan dinilai pimpinan setuju, dan dalam pertanyaan ini tidak ada penilaian pimpinan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju atau tidak setuju.

Pada pertanyaan keempat, dalam melaksanakan tugas, karyawan sudah

memaksimalkan hasil pekerjaannya sesuai dengan target, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,54 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian 21 karyawan atau 53,8%, pimpinan menilai setuju bahwa dalam melaksanakan tugas, karyawan sudah memaksimalkan hasil pekerjaannya sesuai dengan target, 18 atau 46,2% karyawan dinilai pimpinan cukup setuju, dan dalam pertanyaan ini tidak ada penilaian pimpinan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju atau tidak setuju. Sedangkan pada pertanyaan berikutnya tentang tingkat kemandirian karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau unit lain, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,36 berarti responden cenderung cukup setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 25 karyawan atau 64,1%, pimpinan menilai setuju bahwa kemandirian karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau unit lain, sebanyak 14 atau 35,9% karyawan dinilai pimpinan cukup setuju, dan dalam pertanyaan ini tidak ada penilaian pimpinan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju atau tidak setuju.

Pada pertanyaan terakhir, karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor/ perusahaannya, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,56 berarti responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, dengan rincian sebanyak 22 karyawan atau 56,4%, pimpinan menilai setuju bahwa karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor / perusahaannya, sebanyak 17 atau 43,6% karyawan dinilai pimpinan cukup setuju, dan dalam pertanyaan ini tidak ada penilaian pimpinan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju atau tidak

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel

dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi ( $r$ ) product moment. Dari pengujian yang dilakukan ditemukan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal), hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai dari alpha cronbach's untuk semua variabel lebih besar dari 0,6, sehingga semua variabel yang digunakan sudah reliabel.

Pada penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Hasil dari analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.634	.819	
	x1	.447	.152	.418
	x2	.625	.186	.617
	x3	1.066	.183	1.159

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS ver

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 <sup>a</sup>	.943	.938	.52555

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

16.00 for windows didapat model regresi seperti pada tabel diatas. Berdasarkan pada tabtabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,634 + 0,447 X_1 + 0,625 X_2 + 1,066 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kinerja akan meningkat sebesar 0,447 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (disiplin kerja). Jadi apabila disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,447 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. Kinerja akan meningkat sebesar 0,625 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 (kemampuan komunikasi). Jadi apabila kemampuan komunikasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,625 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3. Kinerja akan meningkat sebesar 1,066 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X3 (lingkungan kerja). Jadi apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 1,066 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain disiplin kerja sebesar 0,447, kemampuan komunikasi sebesar 0,625, lingkungan kerja sebesar 1,066. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila disiplin kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja. Hasil regresi di atas menunjukkan bahwa faktor yang memberi peningkatan positif terhadap kinerja adalah semua variabel bebas.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : Data diolah

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas disiplin kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja (Y) digunakan nilai R<sup>2</sup>.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis tabel diatas diperoleh hasil R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) sebesar 0,943. Artinya bahwa 94,3 % variabel kinerja (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 5,7 % variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan variabel kinerja (Y). Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,971. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan variabel kinerja (Y) termasuk kategori kuat karena berada pada selang 0,9 - 1. Hubungan antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan variabel kinerja bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tabel 7 Uji t

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.634	.819		1.996	.034	Signifikan
	x1	.447	.152	.418	2.949	.006	Signifikan
	x2	.625	.186	.617	3.365	.002	Signifikan
	x3	1.066	.183	1.159	5.813	.000	Signifikan

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. ttest antara X1 (Disiplin kerja) dengan Y (kinerja) menunjukkan  $t_{hitung}=2,949$  sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$ ;  $df$  residual=35) adalah sebesar 1,991. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,949 > 1,991$  maka pengaruh X1 (Disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin kerja atau dengan meningkatkan Disiplin kerja maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
2. t test antara X2 (Kemampuan komunikasi) dengan Y (kinerja) menunjukkan  $t_{hitung}=3,365$  sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$ ;  $df$  residual=35) adalah sebesar 1,991. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,365 > 1,991$  maka pengaruh X2 (Kemampuan komunikasi) terhadap Y (kinerja) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa

kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kemampuan komunikasi atau dengan meningkatkan Kemampuan komunikasi maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

3. t test antara X3 (lingkungan kerja) dengan Y (kinerja) menunjukkan  $t_{hitung}=5,813$  sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$ ;  $df$  residual=35) adalah sebesar 1,991. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,813 > 1,991$  maka pengaruh X3 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

#### Pembahasan

Jawaban responden pada variabel Disiplin kerja memiliki rata-rata 3,51, yang berarti bahwa rata-rata pemahaman responden terhadap nilai-nilai disiplin yang diterapkan perusahaan sudah cukup baik. Hal ini didukung dengan kebijakan perusahaan yang terus berusaha meningkatkan disiplin karyawan.

Dari hasil diatas, dapat dilihat bahwa responden pada pertanyaan apakah bekerja dengan mentaati peraturan dan tata tertib, diperoleh jawaban bahwa responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut, pada pertanyaan kedua, yaitu loyal terhadap pelaksanaan tugas, diperoleh jawaban bahwa responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut. Pada pertanyaan berikutnya, yaitu bekerja dengan mematuhi ketentuan-ketentuan yang ada, diperoleh jawaban bahwa responden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut. Pada pertanyaan keempat tentang mengikuti acara-acara berkaitan dengan tugas yang terkait dengan bagian atau unit lain, diperoleh jawaban bahwa responden cenderung

cukup setuju terhadap pertanyaan tersebut. Sedangkan pada pertanyaan terakhir tentang melaporkan tugas-tugas saudara tepat waktu, diperoleh jawaban bahwasesponden cenderung setuju terhadap pertanyaan tersebut.

Hasil ttest antara X1 (Disiplin kerja) dengan Y (kinerja) menunjukkan  $t_{hitung}=2,949 > t_{tabel}$  yaitu  $2,949 > 1,991$  maka pengaruh X1 (Disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin kerja atau dengan meningkatkan Disiplin kerja maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketaatan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib, memiliki loyalitas, bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, hadir di acara-acara penugasan dan memberikan laporan tepat waktu.

Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa bawahannya tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika bawahan menghadapi tantangan tindakan indisipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa bawahan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Disini para penyelia perlu berlatih metode mengelola disiplin dengan baik. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa bawahannya telah diperlakukan dengan wajar. Beberapa standart dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, skala besar atau kecil. Semua tindakan indisipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran capaian. Tiap bawahan dan penyelia perlu memahami kebijakan satuan kerja serta mengikuti prosedur secara penuh.

Bawahan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para *top management* perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara berhati-hati didokumentasikan sehingga tidak

bisa diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan indisipliner harus diatur adalah; apabila seseorang bawahan melakukan suatu kesalahan. Maka bawahan harus konsukuen terhadap aturan pelanggaran; apabila tidak dilakukan secara konsukuen berarti bawahan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan; dan kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan bawahan harus menerima hukuman tersebut. Karyawan PT. Shandy Putra Makmur Cabang Surabaya sangat menyadari betul tentang peraturan disiplin tersebut sehingga meningkatkan kinerjanya.

#### Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil t test antara X2 (Kemampuan komunikasi) dengan Y (kinerja) menunjukkan  $t_{hitung}=3,365$  sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$ ;  $df_{residual}=35$ ) adalah sebesar 1,991. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,365 > 1,991$  maka pengaruh X2 (Kemampuan komunikasi) terhadap Y (kinerja) adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kemampuan komunikasi atau dengan meningkatkan Kemampuan komunikasi maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan komunikasi adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain kemampuan komunikasi yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila kemampuan berkomunikasi rendah/buruk maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Tata hubungan antar rekan kerja, tata hubungan antar unit dalam organisasi dan kerjasama dalam organisasi yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari jawaban terlihat

mayoritas menyatakan kemampuan komunikasi tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa tata hubungan antar rekan kerja, antar unit dalam organisasi dan kerjasama dalam organisasi sudah berjalan baik.

Komunikasi adalah pusat nadi manajemen di setiap tingkat. Tanpa keterampilan komunikasi, kita sulit mengemukakan pemikiran, meyakinkan pihak lain atau bernegosiasi dengan baik. Keterampilan komunikasi memungkinkan kita memenangkan informasi bahkan membangkitkan inspirasi. Kebanyakan masalah dalam bekerja bersumber pada kegagalan menjalin hubungan antar individu dalam organisasi, hubungan antar unit dan kerjasama dalam organisasi.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil t test antara X3 (lingkungan kerja) dengan Y (kinerja) menunjukkan  $t_{hitung}=5,813$  sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$ ;  $df_{residual}=35$ ) adalah sebesar 1,991. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,813 > 1,991$  maka pengaruh X3 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja) adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Karyawan merasa lingkungan yang bersih mempengaruhi semangat dan gairah kerja sehingga mempengaruhi kinerjanya. Dengan lingkungan yang bersih, selain menyehatkan juga menimbulkan rasa senang, sehingga akan memicu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penerangan cukup, tetapi tidak menyilaukan juga dirasakan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian

Lingkungan kerja yang bising, dapat mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Kebisingan menurut karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, dari sisi lingkungan kerja psikologis dimana karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerjanya.

Kerjasama Kelompok Kerja yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada juga akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan akan merasa memiliki kontribusi yang positif terhadap tim sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Perhatian dan Dukungan dari Pimpinan dimana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka juga meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian diatas, mendukung penelitian Umul Chasana(2012) dan Sri Retno Widiarti (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, kemampuan komunikasi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Dari hasil analisis data diatas antara X1 (Disiplin kerja) dengan Y (kinerja) menunjukkan  $t_{hitung}=2,949$  sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$ ;  $df_{residual}=35$ ) adalah sebesar 1,991. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,949 > 1,991$  maka pengaruh X1 (Disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin kerja atau dengan meningkatkan Disiplin kerja maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Dari hasil

analisis data diatas antara X2 (Kemampuan komunikasi) dengan Y (kinerja) menunjukkan thitung=3,365 sedangkan ttabel ( $\alpha=0,05$ ; df residual=35) adalah sebesar 1,991. Karena thitung > ttabel yaitu 3,365 > 1,991 maka pengaruh X2 (Kemampuan komunikasi) terhadap Y (kinerja) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kemampuan komunikasi atau dengan meningkatkan kemampuan komunikasi maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Dari hasil analisis data diatas antara X3 (lingkungan kerja) dengan Y (kinerja) menunjukkan thitung=5,813 sedangkan ttabel ( $\alpha=0,05$ ; df residual=35) adalah sebesar 1,991. Karena thitung > ttabel yaitu 5,813 > 1,991 maka pengaruh X3 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Dengan uji t atau secara sendiri-sendiri (parsial), Variabel disiplin kerja (X1), variabel kemampuan komunikasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3) juga sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Bisa dilihat dengan disiplin kerja karyawan, kemampuan komunikasi karyawan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bernadin, Russel, 1993. *Human Resources Management, an Experiential approach International*. Mc. Graw Hill.
- Cascio, Wayne. F. 1992. *Managing Human Resources, Productivity,*

*Quality of Work Life Profit*, 4<sup>th</sup>. Mc, Graw Hill.

- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Denny Jr. 1997. *Organisasi dan manajemen: Perilaku struktur dan proses*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga
- G. Dessler. 1997. *Manajemen Personalia*, ahli bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga, edisi ketiga.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, James H. Denny Jr. 1994, *Organizational Behavior Structure Process*. Dallas : Bussiness Publications, Inc.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., Drs, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara oleh Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2003, *Organisasi dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju, Bandung.
- Moenir. H.A.S., 2002, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi AKsara, Jakarta.
- Mulyana, Dedy. 2003, *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, 2003. *Manajemen Kepegawaian (Personel Management)*, Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S, 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi revisi cetakan kedelapan, Ghalia, Jakarta.
- Robbins, S.P. 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhall-Indo Jilid 11.

- Sudarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mondar maju. Rosdakarya, Bandung
- Siagian. Sondang P.1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_.2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, SKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007, Statistika untuk Penelitian, Cetakan Keduabelas, CV. Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah, 1995. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT. Raya Grafindo Persada, J