

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. PILAR JAYA KEDIRI

Ilham Aji Sulisty

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Kediri

Email : Ajilehom37@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of communication, discipline and work environment on employee performance at UD. Pillar Jaya Kediri. The variables of this research are Communication (X1) Discipline (X2) and Work Environment (X3) the location of this research is UD. Pilar Jaya Kediri using data collection techniques in the form of observation, interviews, documentation, questionnaires and literature study. While the analysis used is descriptive by testing the hypothesis using SPSS version 25 software. Based on the tests conducted, it is proven that the variables Communication (X1) Discipline (X2) and Work Environment (X3) have a significant influence on Employee Performance (Y). This is indicated by the t test and the significant value for the X1 variable is $0.028 < 0.05$, the X2 variable is $0.000 < 0.05$ and the X3 variable is $0.000 < 0.05$. The results of the F test show a significant $0.000 < 0.05$, which means it has a simultaneous effect.

Keywords: *Communication, Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Pilar Jaya Kediri. Adapun variabel penelitian ini adalah Komunikasi (X₁) Disiplin (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) lokasi penelitian ini di UD. Pilar Jaya Kediri dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner dan studi pustaka. Sedangkan analisis yang digunakan adalah deskriptif adalah dengan uji hipotesis menggunakan *software* SPSS versi 25.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terbukti bahwa variabel Komunikasi (X₁) Disiplin (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan uji t dan nilai signifikan untuk variabel X₁ sebesar $0,028 < 0,05$, variabel X₂ sebesar $0,000 < 0,05$ dan variabel X₃ sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya memiliki pengaruh secara simultan.

Kata kunci : Komunikasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

UD. Pilar Jaya Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi perabotan rumah dan penunjang taman seperti, pot taman, pilar, gazebo dan washtaffel. Berdasarkan informasi yang penulis dapatakan di UD. Pilar Jaya Kediri ditemukan bebrapa fenomena gap pada karyawan dalam menjalankan proses operasionalnya. Proses produksi tidak sesuai target yang ditentukan perusahaan permasalahan tersebut muncul dari kurangnya komunikasi antar karyawan dalam menjalankan standar operasional prosedur kinerjanya, hal ini disebabkan karena komunikasi tidak sehat yang berarti kurang saling menghormati dan menghargai pendapat antar karyawan. Yang mana membuat proses produksi terlambat dalam mencapai target. Kondisi ini membuat pemimpin harus selalu menjaga komunikasi yang sehat. Baik itu antar pemimpin dan karyawan.

Fenomena lain juga muncul dari disiplin karyawan yang masih rendah pada perusahaan, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya disiplin hal ini dibuktikan adanya karyawan yang kurang menaati peraturan, selain itu masih ada karyawan yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan jam masuk kerja terlambat, pulang tidak sesuai waktu, karyawan sering mengulur waktu istirahat. Terdapat beberapa karyawan yang hanya menitip absen kepada rekan kerja apabila karyawan tersebut masih

dalam perjalanan menuju perusahaan dan hanya absen saat masuk kerja saja.

Fenomena yang muncul terkait lingkungan kerja diperusahaan masih terdapat kekurangan diantaranya fasilitas diperusahaan yaitu perlatan masih banyak yang rusak dan belum diperbaiki seperti alat untuk mencetak pot, sehingga kinerja karyawan masih belum optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Sehubung lokasi produksi tersebut tepat dipinggir jalan raya sehingga terdapat kebisingan ditempat kerja yang disebabkan oleh kendaraan yang berlalu-lalang serta menimbulkan polusi yang berdampak pada proses produksi dan kurang nyaman sehingga peningkatan kinerja karyawan belum maksimal.

UD. Pilar Jaya Kediri memperhatikan keinginan dan tuntutan masa depan, maka komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan perusahaan tersebut untuk mendapatkan keuntungan dan meningkatkan kualitas kerja agar tetap produktif dan mampu beradaptasi. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, dalam mencapai target yang diinginkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Handoko (2016) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Sedangkan menurut Dessler (2015:3), “manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Komunikasi

Menurut Hani handoko (2016: 270) komunikasi adalah “proses perpindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi titik putus vokal dan sebagainya”.

Menurut Khaerul Umam (2010: 221) “dalam proses komunikasi terdapat tiga unsur yang mutlak harus dipenuhi”.

Disiplin

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah “prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Disiplin adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2004:444).

Menurut Hasibuan (2004:213) berpendapat bahwa “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah “lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus”. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi organisasi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:21) “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di digunakan dalam bekerja, yang ada di lingkungan sekitarnya dan metode pengerjaannya, serta pengaturan kerjanya baik dari perorangan maupun kelompok”.

Kinerja Karyawan

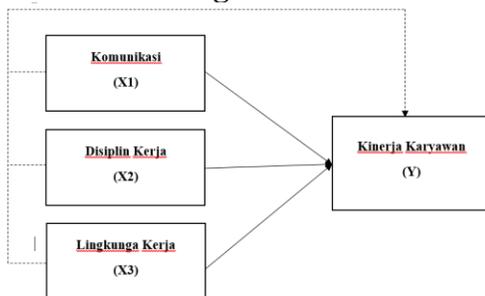
Menurut Hasibuan (2010:160) kinerja adalah “merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”.

Menurut Mangkunegara (2011:105) mengemukakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Kerangka Teoritik dan Hipotesis

Gambar 1.

Kerangka Teoritik



Keterangan Model / Gambar :

—————> :Pengaruh

secara parsial

-----> :Pengaruh secara

simultan

Hipotesis 4:

Diduga Komunikasi, Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri

Ha :komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri

Ho :komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri

Hipotesis 1:

Diduga komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri.

Ha :komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri

Ho :komunikasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri.

Hipotesis 2:

Diduga disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri

Ha :Disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri

Ho : Disiplin secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri

Hipotesis 3:

Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri

Ha :Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri

Ho :Lingkungan kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Pilar Jaya Kediri

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:8) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di UD Pilar Jaya Kediri, Jl. Raya Terate, Terate, Banjarejo, Ngadiluwih, Kab. Kediri. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April 2021. Ada permasalahan yang sama dengan judul peneliti sehingga memilih perusahaan tersebut.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Pilar Jaya Kediri.

Menurut Sugiyono (2016: 215) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Muri Yusuf (2014: 150) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data dan Teknik Pengumpulannya

Teknik yang digunakan peneliti ini adalah teknik observasi, interview, kuesioner dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik,

analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji R2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Person Corelation	Sig. (2 Tailed)	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,880	0,000	Valid
	X1.2	0,437	0,018	Valid
	X1.3	0,849	0,000	Valid
	X1.4	0,639	0,001	Valid
	X1.5	0,531	0,013	Valid
	X1.6	0,473	0,000	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,894	0,000	Valid
	X2.2	0,582	0,000	Valid
	X2.3	0,699	0,000	Valid
	X2.4	0,808	0,000	Valid
	X2.5	0,894	0,003	Valid
	X2.6	0,585	0,000	Valid
	X2.7	0,522	0,000	Valid
	X2.8	0,684	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,897	0,019	Valid
	X3.2	0,713	0,000	Valid
	X3.3	0,897	0,013	Valid
	X3.4	0,824	0,009	Valid
	X3.5	0,643	0,036	Valid
	X3.6	0,824	0,001	Valid
	X3.7	0,457	0,000	Valid
	X3.8	0,824	0,000	Valid
	X3.9	0,897	0,001	Valid
	X3.10	0,457	0,033	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,813	0,000	Valid
	Y.2	0,622	0,000	Valid
	Y.3	0,813	0,000	Valid
	Y.4	0,622	0,000	Valid
	Y.5	0,813	0,000	Valid
	Y.6	0,342	0,000	Valid
	Y.7	0,473	0,004	Valid
	Y.8	0,746	0,000	Valid
	Y.9	0,525	0,000	Valid
	Y.10	0,478	0,000	Valid

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari variabel bebas komunikasi (X1), disiplin (X2), lingkungan kerja (X3) serta variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi	0,755	0,60	Reliabel
Disiplin	0,773	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,775	0,60	Reliabel
Kinerja	0,755	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai cronbach's alpha variabel komunikasi (X1) disiplin (X2) lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,60 sehingga kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak, sehingga dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov	Unstandardized Residual
Nilai Kolmogorov-Smirnov	0,067
Asymp.Sig	0,200

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan data hasil dari tabel diatas pada uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal berdasarkan hasil output menunjukkan Kolmogorov-Smirnov signifikan dengan nilai sig $0,200 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kesimpulan
Komunikasi (X1)	1,076	Tidak Multikoleneartitas
Disiplin (X2)	1,055	Tidak Multikoleneartitas
Lingkungan kerja (X3)	1,023	Tidak Multikoleneartitas

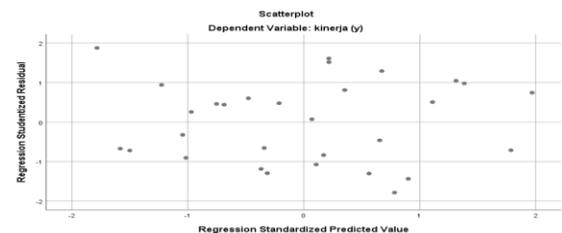
Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh untuk variabel komunikasi (X1) dengan nilai VIF sebesar $1,076 < 10$, untuk variabel disiplin (X2) dengan nilai VIF

sebesar $1,055 < 10$, untuk variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai VIF $1,023 < 10$ karena nilai VIF dari semua variabel < 10 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleneartitas antara variabel komunikasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y), disiplin (X2) dengan kinerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y).

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dalam uji heterokedastisitas, titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Maka variabel bebas dan variabel terikat tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Thitung	Sig-t	Keterangan
Komunikasi	0,361	2,313	0,028	H1: diterima
Disiplin	0,237	1,874	0,000	H2: diterima
Lingkungan kerja	0,498	5,845	0,000	H3: diterima
Konstata (a)				13,134
Nilai Korelasi (R)				0,769
Nilai Koefisien Determinan (R ²)				0,591
F _{hitung}				14,938
Signifikansi F			0,000	H4: diterima
Y				Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil regresi linier berganda diperoleh konstanta (a) sebesar 13,134 dan koefisien regresi tiap efisien variabel

bebas dengan nilai $b_1 = 0,361$, $b_2 = 0,237$, $b_3 = 0,498$ sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 13,134 + 0,361x_1 + 0,237x_2 + 0,498x_3$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1). Konstanta (a) sebesar 13,134. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan pada X_1 , X_2 , X_3 maka besarnya Y adalah 13,134.
- 2). Koefisien regresi (b_1) variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,361 hal ini berarti jika variabel komunikasi (X_1) berubah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik 0,361 satu satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 3). Koefisien regresi (b_2) variabel disiplin (X_2) sebesar 0,237 hal ini berarti jika variabel disiplin (X_2) berubah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik 0,237 satu satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4). Koefisien regresi (b_3) variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,498 hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja (X_3) berubah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik 0,498 satu satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

F	Sig	Keterangan
14,938	0,000	Ha diterima

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Karena $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya komunikasi (X_1), disiplin (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	B	Thitung	Sig-t
Komunikasi	0,361	2,313	0,028
Disiplin	0,237	1,874	0,000
Lingkungan kerja	0,498	5,845	0,000

Sumber: data diolah 2021

- 1). Secara parsial variabel komunikasi (X_1) ditemukan nilai $b_1 = 0,361$ dengan $t = 2,313$ dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya variabel komunikasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2). Secara parsial variabel disiplin (X_2) ditemukan nilai $b_2 = 0,237$ dengan $t = 1,874$ dengan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya variabel disiplin terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3). Secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) ditemukan nilai $b_3 = 0,498$ dengan $t = 5,845$ dengan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Determinan (R^2)

Model	R Square
1	0,591

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel nilai R square (Koefisien Determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,591. Menunjukkan bahwa variabel independent

komunikasi (X1), disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 59,1% sedangkan 40,9% dipengaruhi faktor lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menerima hipotesis secara simultan yaitu komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena $\text{sig. } 0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak yang artinya komunikasi (X1), disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Pilar Jaya Kediri.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang” ditulis oleh Aliyyah Fauziah. Yang mana menunjukkan hasil nilai sig. 0,000.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menerima hipotesis yang pertama yaitu komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian adalah ditemukan nilai (koefisien regresi) $b_1 = 0,361$ dengan $t = 2,313$ dan sig 0,028. Karena nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya variabel

komunikasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sama dengan hasil penelitian terdahulu yang ditulis Aliyyah Fauziah (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang”. Yang mana menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menerima hipotesis yang kedua yaitu disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian adalah ditemukan nilai (koefisien regresi) $b_2 = 0,237$ dengan $t = 1,874$ dengan sig 0,000. Karena nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya variabel disiplin terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sama dengan hasil penelitian terdahulu yang ditulis Eci Nur Viviana dan Haryani (2018) berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Karisma Semarang”. Dengan demikian maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya variabel disiplin terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menerima hipotesis yang pertama yaitu komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian adalah ditemukan

nilai (koefisien regresi) $b_3 = 0,498$ dengan $t = 5,845$ dengan sig 0,000. Karena nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan.

Hal tersebut sama dengan hasil penelitian terdahulu yang ditulis Eci Nur Viviana dan Haryani (2018) berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Karisma Semarang”. Dengan demikian maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya variabel disiplin terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Pilar Jaya Kediri. Berdasarkan pembahasan dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Pilar Jaya Kediri.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Pilar Jaya Kediri.
3. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Pilar Jaya Kediri.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada UD. Pilar Jaya Kediri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh peneliti, maka saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- 1) Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lagi dan memperbaiki komunikasi yang terjadi antar karyawan ataupun dari pimpinan ke karyawan agar lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lagi tingkat disiplin karyawan. Dalam upaya meningkatkan disiplin dapat dilakukan memberikan penghargaan kepada karyawan yang tingkat disiplin tinggi dan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin.
- 3) Diharapkan perusahaan untuk lebih perhatian dan pembaharuan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan penting untuk kenyamanan karyawan terjaga dan mendukung karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dan mengkaji lebih dalam lagi terkait apa yang sudah disajikan oleh peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fauziah, Aliyyah. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden fatah Palembang. Palembang.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaerul. Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Robbins, S. P., dan Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Bandung: RefikaAditama.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Viviana, Eci.N. & Haryani (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang”. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 45.