

## PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ASIA MEGA MAS

Steven Gilbert Bakara<sup>1</sup>, Novitria Ningsih Lase<sup>2</sup>, Yarni Waruwu<sup>3</sup>, Aswince Gulo<sup>4</sup>, Natanael Simanjuntak<sup>5</sup>, Maduma Sari Sagala<sup>6</sup>

[stevenbakara09@gmail.com](mailto:stevenbakara09@gmail.com)<sup>1</sup>, [novitria671@gmail.com](mailto:novitria671@gmail.com)<sup>2</sup>, [yarni1603@gmail.com](mailto:yarni1603@gmail.com)<sup>3</sup>, [aswincegulo7@gmail.com](mailto:aswincegulo7@gmail.com)<sup>4</sup>, [nsimanjutak51@gmail.com](mailto:nsimanjutak51@gmail.com)<sup>5</sup>, [madumasari@gmail.com](mailto:madumasari@gmail.com)<sup>6</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia

### ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan. Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin pada peraturan perusahaan, lingkungan kerja fisik yang ada di CV. Asia Mega Mas kurang memadai dan data penilaian kinerja karyawan yang mengalami penurunan dari tahun 2021-2023. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Asia Mega Mas. Jenis dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Asia Mega Mas yang berjumlah 48 sampel sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Adapun sumber dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda. Pengolahan data dibantu alat SPSS versi 25. Hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi (0.001) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0.05) atau  $t_{hitung} = 3.561 > t_{tabel} 2.015$ . variabel disiplin kerja (0.000) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0.05) atau  $t_{hitung} = 4.168 > t_{tabel} 2.015$ . dan variabel lingkungan (0.009) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0.05) atau  $t_{hitung} = (-2.728) > t_{tabel} 2.015$ . Kemudian secara simultan uji (F) nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai f hitung =  $36.243 > f_{tabel} 2.82$ . Hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Nilai adjusted R Square sebesar 0,692 (69.2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 69,2% variasi variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Dan Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*The problem in this study is the lack of communication between superiors and employees. There are still employees who are not disciplined in company regulations, the physical work environment at CV. Asia Mega Mas is inadequate and employee performance appraisal data has decreased from 2021-2023. The purpose of this study is to determine the effect of communication, work discipline and work environment on employee performance at CV. Asia Mega Mas. The type of research is quantitative. The population in this study is employees of CV. Asia Mega Mas totaling 48 samples while the sampling technique uses the saturated sampling method. The sources in this study come from primary data and secondary data. The data collection method uses observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used is multiple linear regression. Data processing is assisted by the SPSS version 25 tool. The results of the (t) test or partial test show that the communication variable (0.001) is greater than the alpha 5% (0.05) or  $t_{count} = 3.561 > t_{table} 2.015$ . The work discipline variable (0.000) is greater than the alpha 5% (0.05) or  $t_{count} = 4.168 > t_{table} 2.015$ . And the environmental variable (0.009) is greater than the alpha 5% (0.05) or  $t_{count} = (-2.728) > t_{table} 2.015$ . Then simultaneously the (F) test significant value F is smaller than 5% or 0.05 or the f count value =  $36.243 > F_{table} 2.82$ . The results of the determination coefficient (R<sup>2</sup>) The adjusted R Square value is 0.692 (69.2%). So it can be said that 69.2% of the variation in communication, work discipline and environment variables in the model can explain employee performance variables, while the remaining 31.8% is influenced by other variables outside the model.*

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

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang berstruktur yang didalamnya memiliki tujuan dalam mencapai tujuan. Perusahaan harus menjalankan suatu usaha agar memiliki kemampuan daya saing yang kuat diantara para pesaing. Agar mampu menjadi pesaing yang kuat, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dalam dunia usaha. Sumber daya manusia dalam organisasi dapat tumbuh dan berkembang tergantung oleh karyawannya. Karyawan merupakan asset yang harus dijaga dan di tingkatkan dalam perusahaan dengan baik, efektif dan juga efisien sehingga akan terwujud kinerja kerja yang maksimal pada perusahaan. Karyawan juga merupakan suatu faktor yang amat penting karena secara langsung telah terlibat dalam proses pelaksanaan kegiatan yang terjadi didalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan dimana ia bernaung. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.

Perusahaan banyak mengalami perubahan dan perkembangan yang sangat kompleks dan cepat sekali dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Sebagai aset utama yang terpenting dalam perusahaan sumber daya manusia memiliki peran utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi manajemen yang dapat digunakan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Esthi & Marwah, (2020;133) kinerja merupakan "Hasil pencapaian seorang karyawan perusahaan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik pada periode waktu tertentu." Masalah dalam kinerja termasuk masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, jadi manajemen harus mengetahui sebuah aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dan hal itu bisa membuat manajemen perusahaan untuk melaksanakan kebijakan sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan (Efnita 2018;93).

Kinerja karyawan tentunya sangat menjadi penentu kemajuan organisasi. Baik buruknya suatu organisasi tergantung oleh prestasi kerja para Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya. Selain dari Sumber Daya Manusia itu sendiri Komunikasi, Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu kinerja karyawan.

Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya

CV. Asia Mega Mas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarang walet. CV. Asia Mega Mas terletak di jalan. Kapten Jumhana No.E14, Kec.Medan Area. Perusahaan ini sudah berdiri sejak 13 Mei 2017. Perusahaan ini memiliki beberapa devisi yang berbeda yaitu pembersihan sarang walet/cabut bulu, penyotiran, pembersihan serat, pembentukan serta pengeringan. Jumlah karyawan dari seluruh devisi sebanyak 48 orang. Peneliti melakukan penelitian pada CV. Asia Mega Mas pada bulan februari, saat melakukan observasi penelitian menemukan beberapa masalah mengenai kinerja karyawan. Berikut Standar Penilaian Kinerja Karyawan yang

digunakan pada CV. Asia Mega Mas.

Tabel 1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian	Nilai	kategori
Persiapan	>91	Sangat baik
Kualitas	76-90	Baik
Disiplin	61-75	Cukup
Produktivitas	51-60	Kurang
Kerja sama	<50	Buruk

Sumber : CV. Asia Mega Mas(2024)

Pada tabel 1 menunjukkan penilaian kinerja karyawan CV. Asia Mega Mas yang di kelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat baik (>91), baik(76-90), cukup(61-75), kurang(51-60), buruk(<50). Berdasarkan standar penilaian persiapan, kualitas, kuantitas, disiplin, produktivitas, dan kerja sama.

Adapun penilaian kinerja karyawan yang sudah disusun berdasarkan data dari CV.Asia Mega Mas berdasarkan penilaian standar penilaian kinerja. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan CV. Asia Mega Mas tahun 2021-2023

Tabel 2 Rekaitulasi Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023

No	Unsur-Unsur	2021	2022	2023	Keterangan
1	Persiapan	85	83	81	Menurun
2	Kualitas	87	81	80	Menurun
3	Disiplin	70	70	69	Menurun
4	Produktivitas	80	78	77	Menurun
5	Kerja sama	88	81	70	Menurun
	<b>Jumlah</b>	<b>410</b>	<b>393</b>	<b>377</b>	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>82</b>	<b>78,6</b>	<b>75,4</b>	

Sumber: CV. Asia Mega Mas(2024)

Berdasarkan dari tabel 2 menunjukkan hasil dari penilaian kinerja karyawan tahun 2021-2023 menurun, yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yaitu Komunikasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja. Permasalahan komunikasi yang terjadi pada CV. Asia Mega Mas adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan sehingga mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat, atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan dari bawahannya karena atasan merasa paling benar dengan alasan yang kurang dimengerti oleh karyawannya sehingga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Asia Mega Mas.

Permasalahan komunikasi yang lainnya yaitu komunikasi antar karyawan yang kurang baik serta seringkali terjadi perselisihan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Asia Mega Mas. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan, seperti yang terjadi pada CV. Asia Mega Mas masih banyak karyawan yang absen dengan alasan yang tidak begitu penting dan mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, keadaan lingkungan kerja yang ada di CV. Asia Mega Mas belum sepenuhnya mendukung karyawan bekerja dengan nyaman.

Menurut Michael (2017;6) komunikasi merupakan “proses yang dapat menghubungkan pribadi satu dengan pribadi lain dengan mengimplementasikan sebuah karakter seseorang secara verbal maupun non verbal didalamnya”. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi sangat berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan para kinerja. Karena segala sesuatu yang tidak mungkin berjalan dengan lancar apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik.

Karyawan yang berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama dapat

menimbulkan timbal balik informasi yang dibutuhkan sesama karyawan. Sehingga dengan berkomunikasi dan berinteraksi yang baik informasi yang ingin disampaikan dapat tersampaikan dengan baik. Komunikasi yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi agar sesuatu yang akan disampaikan tidak terjadi kekeliruan yang akan menyebabkan tidak tersampainya informasi yang dibutuhkan. Menurut Mangkunegara (2017;145) menyatakan bahwa “Sebuah komunikasi sebagai sebuah proses yang dapat membantu seseorang untuk memberikan informasi yang di miliki”.

Menurut Hani Handoko (2016;270) komunikasi adalah “Proses perpindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Komunikasi yang terjalin pada CV. Asia Mega Mas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Asia Mega Mas.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah – masalah kinerja kepada para karyawan, Sinambela (2016) “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki seseorang”. Disiplin kerja merupakan faktor penting bagi organisasi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan menggapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2017) “Disiplin kerja dapat 19 diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi”.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan di peroleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran yang maksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Septiasari (2017) menyimpulkan “Permasalahan disiplin kerja, sebaiknya pimpinan lebih tegas kepada para karyawan yang tidak menaati peraturan, seperti peraturan jam masuk kerja, agar tidak ada lagi pagawai yang datang terlambat, agar terciptanya karyawan yang disiplin terhadap aturan”.

Berikut data tabel absensi kehadiran karyawan pada CV. Asia Mega Mas dari Januari – Desember Tahun 2023

Tabel 3 Data Absensi Kehadiran CV. Asia Mega Mas 2023

Bulan	Jumlah karyawan	Alfa	Izin	Sakit
Januari	48	5	8	5
Februari	48	4	6	7
Maret	48	7	7	4
April	48	8	5	6
Mei	48	5	8	6
Juni	48	6	7	2
Juli	48	8	6	1
Agustus	48	10	5	3
September	48	6	4	5
Oktober	48	4	6	4
November	48	9	5	2
Desember	48	7	3	5

Sumber: CV. Asia Mega Mas(2024)

Pada tabel 3 terlihat bahwa pada tahun 2023 data absensi karyawan CV. Asia Mega Mas masih banyak terdapat absensi tanpa keterangan, dan data absensi izin yang alasannya tidak begitu penting dan mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana peraturan Pada CV. Asia Mega Mas yaitu: jam masuk kerja 07:08 Wib, Pulag 17:00 Wib, karyawan harus memberikan alasan yang tepat untuk izin tidak masuk kerja. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sunyoto ( 2015;38) "Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, karena lingkungan disini sangat mempengaruhi tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan". Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan otomatis kinerja karyawan tersebut akan meningkat seiring dengan terselesaikannya beban pekerjaannya. Untuk menunjang lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus memfasilitasi kebutuhan karyawan dengan memberikan berbagai alat yang menunjang pekerjaan karyawan agar lebih produktif dari sebelumnya Sedarmayanti (2015;2).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja fisik yang dapat menciptakan suasana yang menyenangkan. Menurut Sunyoto (2015;38) "Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, karena lingkungan disini sangat mempengaruhi tingkat penyelesaian kinerja karyawan". Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan otomatis kinerja karyawan tersebut akan meningkat seiring dengan terselesaikannya beban pekerjaannya.

Keadaan lingkungan yang ada di CV. Asia Mega Mas belum sepenuhnya mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat masih adanya permasalahan yang terjadi yaitu : tempat yang kurang luas membuat karyawan kurang leluasa untuk beraktivitas, kursi karyawan yang pecah, ruangan yang tertutup membuat karyawan kurang nyaman karena ventilasi udara tidak ada dan kipas angin hanya ada di beberapa bagian, suara bising dari lingkungan sekitar itu menjadi salah satu pengaruh kinerja karyawan pada CV. Asia Mega Mas.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil judul penelitian "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Asia Mega Mas".

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiono (2017:8) menjelaskan bahwa Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum CV. Asia Mega Mas**

#### **Sejarah Singkat CV. Asia Mega Mas**

CV. Asia Mega Mas didirikan pada tanggal 13 Mei 2017. Nama pemilik CV. Ini adalah Maria. CV. Asia Mega Mas terletak di Jalan Kapten Jumna No. E14 Kec. Medan Area. CV ini bergerak dibidang produksi sarang burung walet dan terdapat beberapa kegiatan ataupun bagian yang terdapat di CV. Asia Mega Mas yaitu bagian kerok sarang, cabut bulu, serat, pengeringan, pembentukan, dan packing. Adapun pekerja yang di CV ini

hanya untuk perempuan.

### Visi Misi CV. Asia Mega Mas

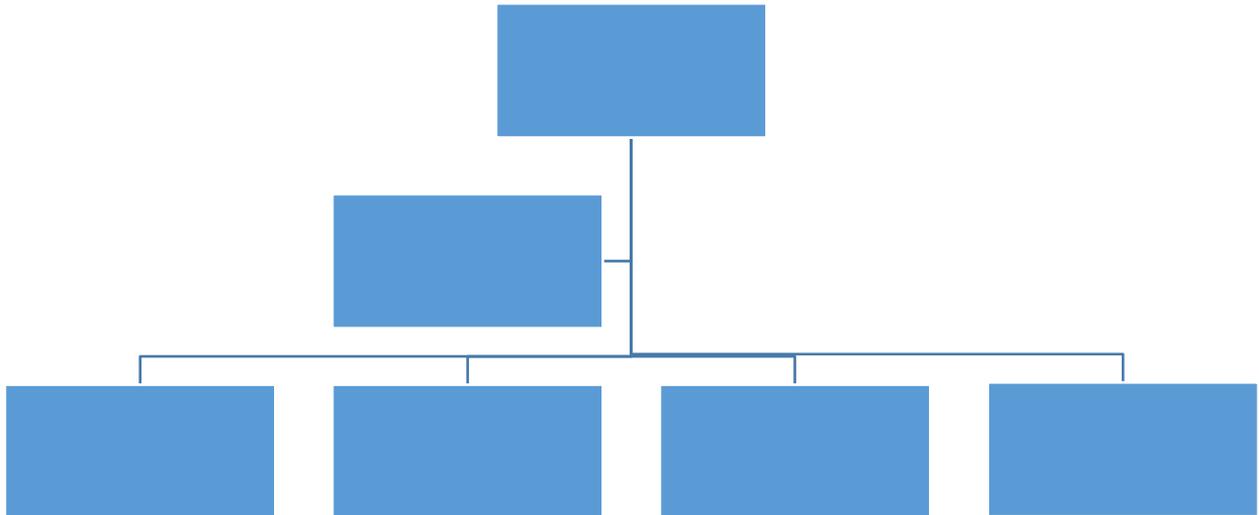
#### 1. Visi

Menjadi distributor sarang burung wallet yang memiliki kualitas yang tinggi

#### 2. Misi

1. Mampu menghasilkan produksi sarang burung wallet yang layak ekspor
2. Mampu menjaga mutu dan kualitas sarang burung walet.

### Struktur Organisasi CV. Asia Mega Mas



Sumber: CV Asia Mega Mas

Gambar 1

### Struktur Organisasi CV. Asia Mega Mas

Adapun yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian pada struktur CV. Asia Mega Mas adalah:

#### 1. Direktur

Direktur bertugas koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin CV. Asia Mega Mas. Direktur memiliki tanggungjawab dan wewenang sebagai berikut:

1. Mengkoordinasikan dan mengendalikan penyusunan strategi bisnis plan CV. Asia Mega Mas serta pelaksanaan seluruh kegiatannya secara efektif dan efisien.
2. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan operasi dan marketing Sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan agar dapat Memberikan keuntungan yang optimal.
3. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan Pembelanjaan kekayaan perusahaan.
4. Sebagai pemberi wewenang kepada kepala bagian.
5. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan
6. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
7. Bertanggungjawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan

#### 2. HRD

Fungsi dan tugas personalia adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab terhadap data karyawan, payroll, dan pembayaran benefit lainnya.
2. Mengelola absensi dan daftar hadir karyawan, pinjaman karyawan, mencatat cuti, dan filing dokumen.
3. Melakukan sosialisasi dan koordinasi.
4. Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru
3. Bagian Kerok  
Fungsi dan tugasnya, melakukan persiapan terhadap sarang walet, melakukan pembersihan atau pengerokan kotoran sarang walet secara umum.
4. Bagian Cabut Bulu  
Berfokus pada pembersihan sarang walet, membersihkan sarang walet secara halus, mencabut bulu-bulu burung yang menempel pada sarang walet.
5. Bagian Serat  
Melepaskan dan memebrihkan serat-serat yang terdapat pada sarang burung walet.
6. Bagian Pembentukan  
Melakukan pengemasan, memasukkan sarang walet ke dalam kemasan ataupun kotak sarang walet, untuk kemudian didistribusikan.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### Uji validitas

##### 1. Variabel komunikasi (X1)

Tujuan dilakukan uji validitas untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner (Sujarweni 2015;158), sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan variabel yang diteliti secara tepat. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas variabel komunikasi (X1) sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)**

No Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r <sub>table</sub>	Keterangan
Item 1	0,508	0,284	Valid
Item 2	0,626	0,284	Valid
Item 3	0,559	0,284	Valid
Item 4	0,728	0,284	Valid
Item 5	0,548	0,284	Valid
Item 6	0,557	0,284	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk komunikasi seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r<sub>tabel</sub> ( $n^2=48-2=46=0,284$ ). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel komunikasi nilai Corrected Item Total Correlation (r<sub>hitung</sub>) tertinggi pada item 4 sebesar 0,728 dimana hasil analisis r<sub>hitung</sub>  $0,728 > 0,284$  dan nilai terendah pada item 1 sebesar 0,508 dimana diperoleh hasil r<sub>hitung</sub>  $0,508 > 0,284$ . Dimana pengujian seluruh pernyataan dari komunikasi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,284.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel komunikasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

##### 2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tujuan dilakukan uji validitas untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner (Sujarweni 2015;158), sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan variabel yang diteliti secara tepat. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2) sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation (r<sub>hitung</sub>)</i>	r <sub>table</sub>	Keterangan
Item 1	0,650	0,284	Valid
Item 2	0,515	0,284	Valid
Item 3	0,485	0,284	Valid
Item 4	0,663	0,284	Valid
Item 5	0,546	0,284	Valid
Item 6	0,449	0,284	Valid
Item 7	0,630	0,284	Valid
Item 8	0,605	0,284	Valid
Item 9	0,674	0,284	Valid
Item 10	0,577	0,284	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk disiplin kerja seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r<sub>table</sub> ( $n^2=48-2=46=0,284$ ). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel disiplin kerja nilai Corrected Item Total Correlation (r<sub>hitung</sub>) tertinggi pada item 9 sebesar 0,674 dimana hasil analisis r<sub>hitung</sub>  $0,674 > 0,284$  dan nilai terendah pada item 6 sebesar 0,449 dimana diperoleh hasil r<sub>hitung</sub>  $0,449 > 0,284$ . Dimana pengujian seluruh pernyataan dari disiplin kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,284. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### 3. Variabel lingkungan (X3)

Tujuan dilakukan uji validitas untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner (Sujarweni 2015;158), sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan variabel yang diteliti secara tepat. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas variabel lingkungan (X3) sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan (X3)**

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation (r<sub>hitung</sub>)</i>	r <sub>table</sub>	Keterangan
Item 1	0,646	0,284	Valid
Item 2	0,561	0,284	Valid
Item 3	0,667	0,284	Valid
Item 4	0,755	0,284	Valid
Item 5	0,573	0,284	Valid
Item 6	0,479	0,284	Valid
Item 7	0,680	0,284	Valid
Item 8	0,660	0,284	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk lingkungan seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r<sub>table</sub> ( $n^2=48-2=46=0,284$ ).

Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel lingkungan nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) tertinggi pada item 4 sebesar 0,755 dimana hasil analisis rhitung  $0,755 > 0,284$  dan nilai terendah pada item 6 sebesar 0,479 dimana diperoleh hasil rhitung  $0,479 > 0,284$ . Dimana pengujian seluruh pernyataan dari lingkungan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,284. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel lingkungan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tujuan dilakukan uji validitas untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner (Sujarweni 2015;158), sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan variabel yang diteliti secara tepat. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( <i>r<sub>hitung</sub></i> )	<i>r<sub>table</sub></i>	Keterangan
Item 1	0,807	0,284	Valid
Item 2	0,628	0,284	Valid
Item 3	0,539	0,284	Valid
Item 4	0,601	0,284	Valid
item 5	0,542	0,284	Valid
item 6	0,508	0,284	Valid
item 7	0,786	0,284	Valid
Item 8	0,575	0,284	Valid
item 9	0,746	0,284	Valid
item 10	0,472	0,284	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 25 (2024)

#### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016;48), Reliabilitas yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan yang sama. Berdasarkan defenisi tersebut, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai sesuatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing stem pernyataan reliabel atau tidak. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Komunikasi	0,620
Disiplin Kerja	0,778
Lingkungan	0,777
Kinerja Karyawan	0,820

Sumber : Hasil Diolah Peneliti Dengan Spss Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel 8 di atas diketahui nilai Cronbach Alpha untuk variabel komunikasi sebesar  $0,620 > 0,60$  sehingga pernyataan pada variabel dikatakan reliabel (terpercaya), variabel disiplin kerja sebesar  $0,778 > 0,60$  sehingga dikatakan reliabel (terpercaya), variabel lingkungan sebesar  $0,777 > 0,60$  sehingga dikatakan reliabel (terpercaya) dan pada variabel kinerja karyawan sebesar  $0,820 > 0,60$ . Berdasarkan nilai Cronbach Alpha untuk variabel komunikasi, disiplin kerja, lingkungan dan kinerja karyawan lebih besar dari batas reliabel penolakan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa

keempat variabel yaitu komunikasi, disiplin kerja, lingkungan dan kinerja karyawan reliabel (terpercaya).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan :

1. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Asia Mega Mas. Hal ini dibuktikan dengan Nilai signifikansinya untuk variabel komunikasi (0.001) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 3.561 > t_{tabel} 2.015$  ( $n-k=48-4=44$ ).
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Asia Mega Mas. Hal ini dibuktikan dengan Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0.000) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 4.168 > t_{tabel} 2.015$  ( $n-k=48-4=44$ ).
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Asia Mega Mas. Hal ini dibuktikan dengan Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan (0.009) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = (-2.728) > t_{tabel} 2.015$  ( $n-k=48-4=44$ ).
4. Terdapat pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Asia Mega Mas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai f hitung =  $36.243 > F_{tabel} 2.82$  ( $df_1 = k-1 = 4 - 1 = 3$ ) sedangkan ( $df_2 = n - k = 48-4=44$ ).
5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) Nilai adjusted R Square sebesar 0,692 (69,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 69,2% variasi variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 31,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

## SARAN

Saran yang dapat diberikan dari peneliti ini adalah :

1. Bagi CV. Asia Mega Mas

Berdasarkan dari hasil penelitian variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan CV. Asia Mega Mas. Untuk lebih memperhatikan komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan karyawan supaya dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan CV. Asia Mega Mas harus mampu meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kinerjanya terutama kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Suharsimi, Arikunto. 2017. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*. Jakarta: Bina Aksara  
Amirulla. 2015. *Pengantar Manajemen.Wacana media*. Jakarta: Mitra Wacana Media

- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman manajemen sumber daya manusia. CAPS.Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rajagrafindo PERSADA..
- Michael, T. 2017. Sumber daya manusia di era masyarakat ekonomi Asean. Surabaya: CV. R.A Rozarie
- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2014. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghali Indonesia.
- Ruliana, Popy. 2016. Komunikasi organisasi teori dan studi kasus. Edisi kedua. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Stephen, P. Robbins dan Juddge A Timothy. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba empat
- Sunyonto, D. 2015. Penelitian sumber daya manusia. Jakarta: Buku seru.
- Sedarmayanti. 2015;75. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta. Refika Aditama.
- Sinambela, Poltak, Lijan. 2017;335. Manajemen sumber daya manusia.Jakarta: Bumi Aksar
- Jurnal :**
- Efnita, T. 2018. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Pengetahuan,6(2).
- Junaidi. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT,PLN cabang Banjarmasin,At-Tadbir. Jurnal Ilmiah manajemen,2(1):1 – 11.
- Laksono, B. R. & Wilashitta, A. A. 2021. Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Samoco.BAJ Behavior Accounting. Journal. 4 (1) 249;258.
- Ningsih, I. M. 2018. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa. Alman. Jurnal Master Pariwisata.