

The Influence Of Work Discipline, Work Environment, And Communication On Employee Performance At PT Grand Wijaya Persada In Palembang

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Grand Wijaya Persada Di Palembang

Rizky Aprilliyanti¹, Luis Marnisa²

Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2}

aprilliyantirizkyrk@gmail.com¹, luismarnisah@uigm.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The specific objective of this research is to obtain the results of the analysis of the influence of work discipline, work environment, and communication variables on employee performance variables, either partially or simultaneously. The research method uses a questionnaire technique. This research is a descriptive study, where in this study there are statistics used to analyze the data by describing the data that has been collected without intending to draw conclusions that apply to generalizations. This research was conducted at PT Grand Wijaya Persada. The population of this study was 194 employees, because the population was not too large, it was taken as a saturated sample of 194 employees. Data processing used SPSS 25 analysis tools. Data testing using the t-test revealed that work discipline affects employee performance with a calculated t-value of $3.385 > t\text{-table} = 1.97$. There is an influence of the work environment on employee performance with a calculated t-value of $3.999 > t\text{-table} = 1.97$. Communication affects employee performance with a calculated t-value of $7.557 > t\text{-table} = 1.97$. Work discipline, work environment, and communication have a positive and significant effect on employee performance at PT Grand Wijaya Persada, both partially and simultaneously. Strategies to improve employee performance at PT Grand Wijaya Persada include implementing appropriate and precise SOPs. Minimizing the impact and improving facilities and environments that are less comfortable for employees to reduce the decline in employee performance is necessary. Communication training is also provided for all employees to prevent further miscommunication.

Keywords: work discipline, work environment, communication, employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mendapatkan hasil analisis pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial ataupun secara simultan. Metode penelitian menggunakan teknik kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, di mana dalam penelitian ini terdapat statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi. Penelitian ini dilakukan di PT Grand Wijaya Persada. Populasi penelitian ini adalah 194 karyawan, karena populasi tidak terlalu banyak maka diambil menjadi sampel jenuh sebanyak 194 karyawan. Pengolahan data menggunakan tools analisis SPSS 25. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $3,385 > t\text{ Tabel} = 1,97$, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan sebesar $3,999 > t\text{ Tabel} = 1,97$, komunikasi memengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar $7,557 > t\text{ Tabel} = 1,97$ dan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh dengan F hitung $179,360 > F\text{ Tabel} 2,649$. Hasil penelitian adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Grand Wijaya Persada baik secara parsial maupun simultan, Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Grand Wijaya Persada dapat diberlakukan SOP yang sesuai dan tepat, perlu meminimalisir dampak serta perbaikan fasilitas maupun lingkungan yang kurang nyaman bagi karyawan agar dapat mengurangi adanya penurunan kinerja karyawan, dan memberikan pelatihan komunikasi untuk seluruh karyawan agar tidak adanya miscommunication lagi.

Kata Kunci: Disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja tenaga kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam bersaing di pasar, meningkatkan produktivitas, serta mengoptimalkan profitabilitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna mengidentifikasi dan mengendalikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Melalui strategi manajemen SDM yang tepat, perusahaan dapat mendorong peningkatan semangat kerja, produktivitas, serta kualitas hasil kerja karyawan.

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian individu maupun organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu (Gorang et al., 2022). Evaluasi terhadap kinerja menjadi langkah penting untuk memahami sejauh mana faktor-faktor seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi berkontribusi terhadap hasil kerja karyawan. Disiplin kerja, misalnya, merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif. Panggabean et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan dalam memastikan kelancaran operasional organisasi serta pencapaian tujuan secara optimal.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan oleh Gorang et al. (2022), Silalahi et al. (2021), serta Rokhayati et al. (2022). Namun demikian, terdapat pula hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja (Pradipta & Suhermin, 2020). Hal ini menunjukkan adanya perbedaan temuan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman mampu meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja karyawan (Sunarno, 2021). Penelitian Rokhayati et al. (2022) dan Lestari et al. (2025) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan (Nuriyah & Qomariah, 2022; Ramadhanti, 2023), sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperkuat temuan ini.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan koordinasi kerja, meminimalkan kesalahan, serta mendorong motivasi karyawan. Rokhayati et al. (2022) dan Graicelda & Saigian (2024) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Silalahi et al. (2021) menemukan bahwa komunikasi dapat berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pengamatan awal di PT Grand Wijaya Persada, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya kenyamanan lingkungan kerja, serta komunikasi yang belum optimal. Beberapa karyawan masih menunjukkan perilaku tidak disiplin, seperti datang terlambat dan meninggalkan pekerjaan lebih awal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik di dalam maupun luar ruangan, turut memengaruhi kenyamanan dan fokus kerja karyawan. Komunikasi antarpegawai juga belum berjalan secara efektif, terutama karena perbedaan lokasi kerja dan kurangnya penyampaian informasi yang merata.

Berdasarkan fenomena tersebut serta adanya research gap dari penelitian sebelumnya, diduga bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara lebih mendalam pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Grand Wijaya Persada.

2. Tinjauan Pustaka Manajemen

Manajemen Drucker (2012), yang dikenal sebagai pelopor manajemen modern, mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses untuk meraih hasil terbaik melalui pengaturan dan pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif. Fokus manajemen tidak hanya pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Robbins & Coulter (2021), mendefinisikan manajemen sebagai serangkaian proses yang mencakup pengambilan keputusan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Fungsi – Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen Yusuf et al. (2023), membedakan empat tugas utama manajemen, yang terkadang disingkat menjadi POAC:

- a. Membuat rencana 12 Tugas utama manajemen adalah perencanaan. Perencanaan, dalam bentuknya yang paling dasar, adalah proses mengidentifikasi tujuan masa depan dan menyusun rencana yang diperlukan untuk mencapainya.
- b. Penyiapan Peran kedua manajemen adalah pengorganisasian. Fungsi ini merujuk pada proses membentuk struktur organisasi yang selaras dengan tujuan perusahaan, ketersediaan sumber daya, serta faktor eksternal yang memengaruhi. Tujuan dari kegiatan pengorganisasian adalah untuk mempermudah pengelolaan dan pengawasan operasi yang luas dengan membaginya menjadi unit-unit yang lebih terkelola. Dengan struktur organisasi yang jelas, manajer dapat lebih mudah mengawasi pelaksanaan tugas dan menetapkan tanggung jawab untuk setiap komponen.
- c. Melaksanakan Fungsi ketiga manajemen adalah implementasi. Tugas ini meliputi memotivasi serta memberi dorongan kepada seluruh anggota tim agar berupaya mencapai sasaran yang telah ditentukan. Implementasi mencakup menginspirasi individu untuk menyelesaikan aktivitas sesuai tujuan guna menjamin hasil kerja yang produktif dan sukses. Pengarahan, yang mencakup pengalokasian pekerjaan kepada orang atau kelompok berdasarkan bidang spesialisasi mereka, merupakan definisi lain dari pengaktifan.
- d. Mengelola Langkah terakhir dalam proses manajemen adalah pengendalian. Peran ini mencakup membandingkan hasil kerja dengan kriteria yang telah ditentukan dan, jika diperlukan, membuat perubahan atau penyesuaian. Lebih lanjut, definisi lain dari pengendalian adalah proses mengamati secara cermat setiap aktivitas organisasi untuk memastikan semuanya berjalan sesuai rencana. Prosedur ini menjamin tercapainya tujuan organisasi sesuai jadwal dengan memberikan umpan balik dan mengambil tindakan perbaikan ketika ditemukan ketidaksesuaian.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Operasional perusahaan yang berkaitan dengan tenaga kerja direncanakan, dikoordinasikan, dan dikendalikan melalui serangkaian prosedur yang dikenal 14 sebagai manajemen sumber daya manusia. Untuk memastikan karyawan bekerja sebaik mungkin dan perusahaan mencapai tujuannya, proses ini terdiri dari perekrutan, penyaringan, pelatihan, dan penilaian kinerja, Dessler (2020). Selain itu, untuk mencapai sasaran organisasi, manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan (Sugiarti, 2023).

Kinerja

Kinerja Keluaran yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugasnya disebut kinerja, menurut Soetrisno (2023). Keluaran ini kemudian dinilai atau diberi skor berdasarkan

seberapa sukses dan efisien mereka menyelesaikan tugas dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi karyawan dalam menyelesaikan tugas disebut kinerja, dan dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Prestasi ini mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan, serta kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, Wibowo (2020).

Indikator – Indikator Kinerja

Karyawan Menurut Bangun (2017), beberapa ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan meliputi:

1. Kuantitas Pekerjaan: Menunjukkan rata-rata berapa banyak pekerjaan yang dihasilkan seseorang atau kelompok untuk posisi tersebut.
2. Kualitas Pekerjaan: Untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan, setiap karyawan harus mematuhi serangkaian persyaratan.
3. Ketepatan Waktu: Karena setiap jenis pekerjaan seringkali bergantung pada pekerjaan lain, terdapat tenggat waktu yang harus dipenuhi.
4. Kehadiran: Untuk melaksanakan beberapa tanggung jawab, karyawan harus hadir pada waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan Berkolaborasi: Kerja sama karyawan sangat penting karena beberapa tugas tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja.

Disiplin Kerja

Menurut Tsauri (2023), istilah disiplin berasal dari kata "disciple" yang bermakna belajar. Proses mengajar dan membentuk orang untuk berkinerja lebih baik disebut disiplin. Selain itu, disiplin dapat didefinisikan sebagai metode untuk meningkatkan kesadaran individu akan perlunya mematuhi peraturan yang relevan guna mempertahankan dan memajukan tujuan perusahaan secara objektif. Disiplin kerja, menurut Mangkunegara (2017), adalah kemampuan seorang karyawan untuk mematuhi aturan organisasi, termasuk persyaratan berpakaian, jam kerja, dan kebijakan lainnya.

Lingkungan Kerja

Unsur fisik, sosial, dan psikologis yang melingkupi ruang kerja dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja, menurut Siagian (2019). Lingkungan kerja nyaman mampu mendorong peningkatan produktivitas, mendukung pencapaian target perusahaan, serta meningkatkan kepuasan karyawan. Suasana kerja yang kondusif juga dapat membentuk sikap yang lebih ramah dan optimis bagi karyawan, yang akan meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan produktivitas mereka, menurut Sugiarti (2023). Menurut Robbins & Judge (2022), lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendorong semangat karyawan, berdampak pada peningkatan kinerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan pengendalian lingkungan kerja yang efisien.

Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2020) mengidentifikasi sejumlah indikator yang memengaruhi tempat kerja:

- a. Penerangan Tempat Kerja Untuk meningkatkan keselamatan dan efisiensi kerja, pencahayaan di tempat kerja sangatlah penting. Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan pencahayaan yang cukup terang namun tidak menyilaukan. Di sisi lain, pencahayaan yang buruk dapat mengganggu penglihatan, memperlambat operasional, meningkatkan kemungkinan kesalahan, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas, yang semuanya dapat mempersulit pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Pergerakan Udara di Tempat Kerja 25 Ketersediaan udara segar dengan kadar oksigen yang memadai sangat diperlukan untuk mempertahankan kesehatan dan mendukung proses

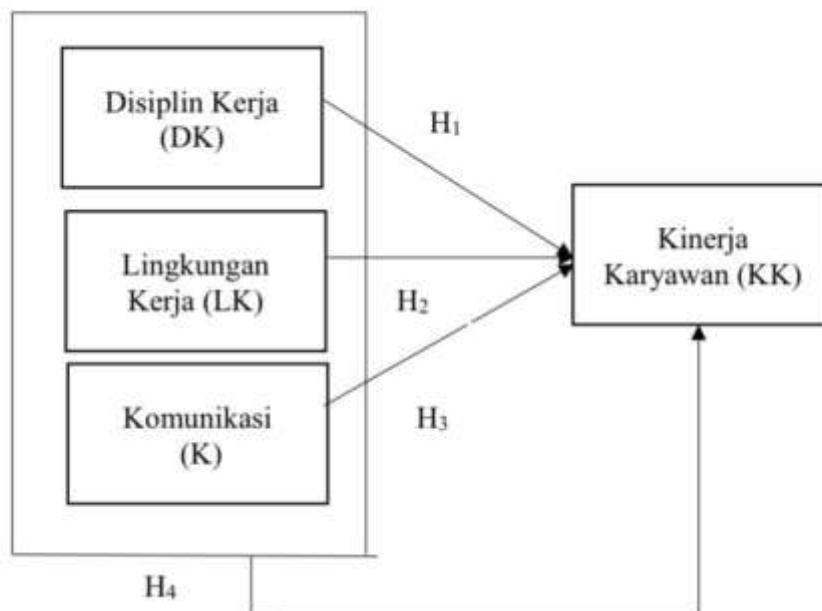
- metabolisme tubuh. Kualitas tempat kerja dapat terganggu oleh udara yang tercemar gas berbahaya atau bau yang tidak sedap. Karena tanaman menghasilkan oksigen yang dibutuhkan tubuh, menempatkannya di dekat area kerja mungkin merupakan solusi alami.
- c. Vandalisme Jenis polusi suara yang mengganggu kenyamanan kerja yaitu kebisingan. Kebisingan dapat mengganggu pendengaran, mengganggu fokus, meningkatkan kemungkinan kesalahpahaman, dan bahkan membahayakan nyawa. Oleh karena itu, mengurangi kebisingan sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman.
 - d. Bau Aroma yang mengganggu termasuk bentuk polusi yang dapat menurunkan kenyamanan serta mengurangi konsentrasi karyawan. Jika tidak ditangani, fungsi indera penciuman dapat terganggu. Salah satu upaya untuk mengatasi atau meminimalkan bau tidak sedap adalah dengan pemakaian AC secara tepat.
 - e. Keselamatan Kerja Untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan efektif, keamanan merupakan komponen penting. Untuk menjaga ketertiban dan mengantisipasi bahaya di tempat kerja, perusahaan dapat mempekerjakan petugas keamanan (SATPAM) untuk menyediakan keamanan ini.

Komunikasi

Menurut Ansory & Indrasari (2018) keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting bagi semua karyawan, jenjang, dan posisi di setiap departemen dalam suatu perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, komunikasi memiliki peran penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2019), karyawan dapat lebih terlibat dan produktif ketika tujuan dan harapan perusahaan dijelaskan dengan jelas kepada mereka melalui komunikasi yang efisien.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 menunjukkan diagram kerangka pikir, yang dapat digunakan untuk menggambarkan aliran ide tentang komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H₂: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

H₄: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja,

3. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017), Populasi besar dan permasalahan yang terdefinisi dengan baik seringkali menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, yang memungkinkan data yang lebih umum namun kurang detail terkait fenomena yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi Seluruh jumlah subjek yang diteliti oleh peneliti disebut populasi. Terdapat 194 individu yang tinggal di PT Grand Wijaya Persada. dan sampel Menurut Arikunto (2016), sampel adalah segmen dari populasi yang diambil untuk memperoleh data yang relevan, sehingga tidak perlu meneliti seluruh anggota populasi. Temuan penelitian kemudian dapat diekstrapolasi ke seluruh populasi. Peneliti menggunakan sampel jenuh karena ukuran sampel penelitian tidak terlalu besar. Mengacu pada Sugiyono (2017), metode sampel jenuh melibatkan semua individu dalam populasi, sehingga total sampel yang diambil berjumlah 194 responden.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data kuantitatif primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Luis (2020), mendefinisikan data primer sebagai informasi yang 40 dikumpulkan langsung dari partisipan penelitian menggunakan metode seperti kuesioner Google Forms. Selain itu, penulis memanfaatkan data sekunder, yaitu informasi yang sebelumnya telah dikumpulkan dan diterbitkan oleh pihak lain. Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi data karyawan perusahaan, hasil penelitian terdahulu, jurnal, buku, serta informasi lain yang relevan.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	184	94,8%
2	Perempuan	10	5,2%
	Total	194	100%

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Tabel 4.1 menjelaskan mengapa karyawan laki-laki merupakan mayoritas tenaga kerja PT Grand Wijaya Persada, yaitu sebesar 94,8% dari total karyawan, atau 184 orang. Sepuluh orang, atau 5,2% dari total karyawan, adalah responden perempuan.

Karakteristik Responden

Berdasarkan Departemen Departemen-departemen di PT Grand Wijaya Persada adalah sebagai berikut: Keamanan, Kebersihan & Pertamanan, Keuangan, Administrasi, Operator & Pemeliharaan, dan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan departemennya, responden penelitian memiliki karakteristik sebagai berikut.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Departemen

No	Departemen	Jumlah Responden	Persentase
1	HRD	2	1%
2	Keuangan	2	1%
3	Administrasi	2	1%
4	<i>Operator & Maintenance</i>	91	46,9%
5	<i>Cleaning & Gardening</i>	64	33%
6	<i>Security</i>	33	17%
Total Responden		194	100%

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Divisi Operator & Pemeliharaan memiliki responden terbanyak (91), mencakup 46,9% dari total tenaga kerja PT Grand Wijaya Persada, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.2. Departemen SDM, Keuangan, dan Administrasi memiliki responden paling sedikit masing-masing 1% di antara departemendepartemen tersebut.

Karakteristik Responden

Berdasarkan Usia Ciri-ciri peserta penelitian adalah sebagai berikut, dikategorikan berdasarkan usia mereka.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	20-30 Tahun	38	19,6%
2	31-40 Tahun	78	40,2%
3	41-50 Tahun	57	29,4%
4	51-60 Tahun	21	10,8%
Total		194	100%

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Merujuk pada Tabel 4.3, mayoritas karyawan PT Grand Wijaya Persada berada pada rentang usia 31–40 tahun sebesar 40,2%, sementara kelompok usia 51–60 tahun memiliki persentase terkecil, yaitu 10,8%. Rinciannya menunjukkan 38 karyawan berusia 20–30 tahun, 78 karyawan berusia 31–40 tahun, 57 karyawan berusia 41–50 tahun, dan 21 karyawan berusia 51–60 tahun, sebagaimana ditampilkan dalam tabel tersebut.

Karakteristik Responden

Menurut Masa Kerja Profil peserta penelitian berdasarkan durasi masa kerja karyawan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

No	Masakerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1-5 tahun	57	29,4%
2	6-10 Tahun	43	22,2%
3	11-20 Tahun	43	22,2%
4	6-20 Tahun	34	17,5%
5	21-25 tahun	17	8,8%
Total		194	100%

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Analisis Statistik

Deskriptif dalam analisis data, statistik deskriptif diterapkan untuk menjelaskan atau menimplementasi data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat generalisasi atau kesimpulan inferensial yang luas (Sugiyono, 2020).

Uji Validitas

Validitas butir soal diukur dengan membandingkan skor butir soal dengan jumlah skor semua butir soal yang tersedia saat ini. Tujuan uji validitas adalah untuk mengevaluasi reliabilitas setiap pertanyaan dalam kuesioner. Sebuah pertanyaan dikategorikan valid jika koefisien korelasinya (r hitung) lebih besar daripada nilai r Tabel (0,3). Hasil uji validitas untuk setiap pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (DK) ditampilkan dalam Tabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r Tabel	Hasil
DK1	0,712	0,3	Valid
DK2	0,64	0,3	Valid
DK3	0,742	0,3	Valid
DK4	0,707	0,3	Valid
DK5	0,734	0,3	Valid
DK6	0,781	0,3	Valid
DK7	0,733	0,3	Valid
DK8	0,719	0,3	Valid
DK9	0,715	0,3	Valid
DK10	0,75	0,3	Valid

Setiap pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja (DK) menunjukkan koefisien korelasi (r hitung) di atas 0,3, seperti yang terlihat pada Tabel 4.4, yang menunjukkan r hitung yang dihitung menggunakan SPSS. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Ketika kuesioner digunakan sebagai indikasi suatu variabel, kuesioner tersebut akan diuji reliabilitasnya. Pertanyaan yang valid atau pertanyaan yang telah melalui uji validitas dapat diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas tidak akan dilakukan jika salah satu pertanyaan tidak valid. Kuesioner dianggap dapat dipercaya jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan berikut ini.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Hasil
Disiplin Kerja (DK)	10	0,929	Reliabel
Lingkungan Kerja(LK)	10	0,882	Reliabel
Komunikasi (K)	10	0,891	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,866	Reliabel

Kuesioner terbukti reliabel karena seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Secara rinci, nilai Cronbach's Alpha untuk Disiplin Kerja (DK) adalah 0,929, Lingkungan Kerja (LK) 0,882, Komunikasi (K) 0,891, dan Kinerja Karyawan (KK) 0,866. Hasil ini menegaskan bahwa semua instrumen kuesioner layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas, bertujuan untuk mengevaluasi apakah residual atau gangguan dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji ini mengasumsikan bahwa residual bersifat normalitas.

- Pemeriksaan normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.
- Nilai probabilitas menjadi acuan pengambilan keputusan.

Tabel 4.7 Uji Normalitas

		Residual
N		194
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22626885
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.047
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		.588
Point Probability		.000

Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) tercatat sebesar 0,588 dengan t-hitung 4,15. Karena nilai probabilitas ini melebihi ambang 0,05, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Pendekatan ini diterapkan ketika ada dua atau lebih variabel bebas, dengan tujuan untuk, menilai sejauh mana variabel (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.7 Analisis Regresi Linera Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.417	.171		2.447	.015		
	Disiplin Kerja (DK)	.173	.051	.194	3.385	.001	.420	2.382
	Lingkungan Kerja (LK)	.228	.057	.240	3.999	.000	.380	2.630
	Komunikasi (K)	.496	.066	.501	7.557	.000	.313	3.196

Hasil Pembahasan

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Grand Wijaya Persada

Secara teoritis, kinerja karyawan PT Grand Wijaya Persada dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja mereka. Oleh karena itu, Dalam organisasi ini, disiplin kerja yang lebih baik diiringi dengan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Variabel Disiplin Kerja (DK) terbukti memengaruhi kinerja karyawan, terbukti dari koefisien regresi positifnya sebesar 0,173. Hasil ini menunjukkan bahwa DK dan Kinerja Karyawan (KK) berkorelasi positif. Disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap KK, dibuktikan dengan nilai t hitung 3,385 yang lebih besar daripada t Tabel 1,97, serta nilai signifikansi 0,001 yang berada di bawah ambang 0,05. Dengan ditolaknya H₀ dan diterimanya H_a, terbukti bahwa Disiplin Kerja (DK) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Pernyataan bahwa "Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Grand Wijaya Persada, Palembang" (H₁) dapat didukung. Hal ini menunjukkan bahwa teori

tentang hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan telah terverifikasi secara efektif dan konsisten dengan temuan empiris.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Grand Wijaya

Persada Kinerja karyawan PT Grand Wijaya Persada dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerjanya, sesuai dengan kerangka teori yang berlaku. Dengan meningkatnya kualitas lingkungan kerja di perusahaan ini, kinerja karyawan cenderung meningkat. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dari nilai koefisien regresi positif variabel Lingkungan Kerja (K3) sebesar 0,228. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung 3,999 > t tabel 1,97 dan tingkat signifikansi (Sig.) 0,000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05, lingkungan kerja secara statistik signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan menolak H_0 dan menerima H_a , dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Oleh karena itu, penjelasan berikut dapat digunakan untuk mendukung hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan PT Grand Wijaya Persada, Palembang, berkorelasi positif dan signifikan dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kerangka pemikiran teori yang berisi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah berhasil dikonfirmasi, dan teori tersebut telah diuji secara eksperimental.

Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Grand Wijaya Persada

Berdasarkan gagasan bahwa kinerja karyawan PT Grand Wijaya Persada dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan di organisasi ini meningkat seiring dengan peningkatan komunikasi. Komunikasi berdampak, 73 terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien regresi positif dari variabel Komunikasi (K), yaitu: 0,496. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (KK) mendapat manfaat dari Komunikasi (K). Kita tahu bahwa Komunikasi (K) memiliki dampak yang substansial terhadap Kinerja Karyawan (KK) karena t statistik atau t hitungnya adalah 7,557 > t Tabel = 1,97 dan nilai Sig.-nya adalah 0,000, yang berada pada ambang signifikansi <0,05.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Grand Wijaya Persada

Dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai F hitung diketahui sebesar 179,360. Kinerja Karyawan (KK) secara signifikan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (DK), Lingkungan Kerja (LK), dan Komunikasi (K), sebagaimana dibuktikan oleh F hitung sebesar 179,360 yang lebih tinggi daripada F Tabel sebesar 2,652 dan nilai Sig. sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Temuan uji hipotesis secara keseluruhan menunjukkan bahwa F hitung setiap variabel independen > F Tabel.

5. Penutup

1. Variabel Disiplin Kerja (DK) menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,173, menandakan bahwa Kinerja Karyawan (KK) dipengaruhi oleh tingkat disiplin. Nilai t -hitung untuk DK:3,385, lebih besar dari t -tabel 1,97, dengan nilai signifikansi 0,001 (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa penerapan disiplin di PT Grand Wijaya Persada telah mendukung peningkatan kinerja staf.
2. Variabel lingkungan Kerja (LK), memiliki koefisien regresi positif 0,228, menunjukkan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. T -hitung LK sebesar 3,999 > t -tabel 1,97 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05) menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan dan positif. Temuan

ini menunjukkan bahwa terciptanya lingkungan yang aman, nyaman, dan memadai dapat mendorong peningkatan kinerja.

3. Variabel Komunikasi (K) memiliki koefisien regresi positif 0,496, menandakan hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Nilai t-hitung sebesar 7,557 > t-tabel 1,97 dan nilai Sig. 0,000 (<0,05) menegaskan pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan atasan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), dan Komunikasi (K) secara bersama-sama menjelaskan 73,9% variasi (KK), sedangkan 26,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi disiplin, komunikasi dan kondisi kerja yang positif berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Secara simultan, Lingkungan Kerja (LK), Komunikasi (K), dan Disiplin Kerja (DK) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK), menekankan pentingnya ketiga faktor ini bekerja bersama untuk mendukung produktivitas pegawai.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Cengage Learning.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (UjiValiditas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*.
- Gafur, A., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 08(02), 90–99.
- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Mamesah, S. N., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1729-1739.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39552>
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/39552/36201>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nuriyah, S., & Qomariah, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 14-31.
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1768>
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 913-933.
- Pohan, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(2), 77-92.
<https://doi.org/10.60036/jbm.v3i2.109>

- Pradipta, R. N., & Suhermin. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(7), 1-18.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th Editi). Harlow : Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T.(2022). *Organizational Behavior* (19th Editi). Pearson.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25-34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. ESUN Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibiria*, 8(2), 2503-1546.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *Teori Manajemen*.