

## Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Herry Krisnandi<sup>1</sup> dan Nanda Agung Saputra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional

E-mail : hery\_krisnandi@yahoo.co.id<sup>1</sup>, nandaagung136@gmail.com<sup>2</sup>

Received 25 Agustus 2020 /accepted 21 December 2020 /available online 24 April 2021

**Research type:** Paper research

DOI <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>

### ABSTRAK

**Tujuan** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. **Metodologi** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Total responden pada penelitian ini sebanyak 106 orang responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. **Temuan** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Saran** Perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan, kompetensi karyawan dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompetensi; Komunikasi; Kedisiplinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Purpose** The purpose of this study was to determine and analyze the influence of competence, communication, discipline, and work environment on the performance of employees. **Methodology** This study uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires. Sampling using simple random sampling technique. The total respondents in this study were 106 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression. **Findings** The results of this study indicate that competence, communication, discipline, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees. **Suggestion** Companies need to improve discipline, employee competence and improve working conditions and communication to improve employee performance.

**Keywords:** Competence; Communication; Discipline; Work Environment; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Saat ini masalah sumber daya manusia masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya

manusia merupakan aset kunci perusahaan yang mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut karena manusia sebagai sumber daya yang paling potensial yang dengan kemampuan dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda suatu perusahaan.

Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja karyawan merupakan hal penting dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat bertahan ditengah persaingan global. Perusahaan yang tanggap terhadap perubahan akan dapat berhasil menghadapi setiap ancaman, serta dapat memanfaatkannya menjadi sebuah peluang bagi organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, baik dari faktor individu sendiri ataupun faktor dari organisasi dan proses manajemen. Beberapa penelitian telah banyak meneliti faktor-faktor individu, kelompok dan organisasi terhadap kinerja. Faktor individu seperti locus of control (Sari dan Thawil, 2016), kompetensi dan juga kedisiplinan (Lustono dan Hasnaeni, 2019; Najmyah dan Azis, 2018; Suhasto dan Lestariningsih, 2018). Faktor manajemen dan organisasi antara lain; kepemimpinan, konflik (Sari, 2018), komunikasi (Lustono dan Hasnaeni, 2019) dan lingkungan kerja (Adha, Qomariah dan Hafidzi, 2019; Siahaan dan Bahri, 2019).

Faktor-faktor individu dalam penelitian ini adalah kompetensi dan kedisiplinan. Kompetensi adalah konsep luas yang memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja (Sedarmayanti, 2010). Peningkatan kompetensi sangat penting dilakukan untuk mendukung kemampuan kerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin tinggi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Penelitian terdahulu banyak membuktikan bahwa kompetensi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja (Hoki dan Sofyan, 2019; Suhasto dan Lestariningsih, 2018). Tetapi beberapa penelitian tidak mendapatkan dukungan untuk kompetensi ini, hanya tingkat kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja (Lustono dan Hasnaeni, 2019).

Selain faktor individu, penelitian ini juga menggabungkan dari faktor organisasi dari sisi komunikasi dan lingkungan kerja. Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok.

Di antara atasan dan bawahan harus ada komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi maupun kelompok untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Lingkungan kerja dan komunikasi sangat penting dalam hal meningkatkan kinerja karyawan (Mandagie dan Uhing, 2016; Suryani, 2019; Wardhani, Hasiholan, dan Minarsih, 2016). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016:51). Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan. Yang mana kepuasan kerja meningkatkan kinerja begitu pula sebaliknya kinerja yang baik juga akan meningkatkan kepuasan.

Penelitian yang menghubungkan faktor-faktor kepada kinerja sudah banyak, tetapi belum terdapat penelitian model simultan menggabungkan faktor individu kedisiplinan, kompetensi dan faktor organisasi pada komunikasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu penelitian ini mencoba menjawab gap penelitian dengan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kedisiplinan, kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kompetensi**

Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi modal awal yang harus dimiliki seorang pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Sutrisno, 2011:206) ada lima karakteristik utama dari kompetensi, yaitu: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Fahmi, 2016). Menurut Umam (2012) indikator komunikasi yaitu : kejelasan, ketepatan, konteks, alur dan budaya.

Manusia dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya (Widjaja, 2012). Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat. Di

dalam kelompok ataupun organisasi, selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari atasan dan bawahannya.

### **Kedisiplinan**

Siagian (2014) kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Siswanto (dalam Sinambela, 2016) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, taat pada standar kerja, taat pada peraturan kerja dan etika kerja. Penanaman disiplin tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kinerja atau kualitas kerja yang baik. Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para karyawan, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau tempat di mana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di lingkungan (Aspiyah dan Martono, 2016). Menurut Siagian (2014) indikator dari lingkungan kerja di perusahaan adalah sebagai berikut: lingkungan kerja fisik. bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkut. lingkungan kerja non fisik, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

### **Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison dkk., 2016). Faktor kompetensi karyawan yang meliputi

kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja karyawan sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hoki dan Sofyan, 2019; Suhasto dan Lestariningsih, 2018; Wicaksono, 2019). Kompetensi yang dimiliki karyawan akan memungkinkan karyawan tersebut untuk melaksanakan perannya dan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta.

### **Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2015) komunikasi merupakan hal penting dalam pencapaian dan pemeliharaan sistem pengukuran kinerja. Komunikasi sebaiknya dari berbagai arah, berasal dari *top-down*, *bottom-up*, dan secara *horizontal*, berada di dalam dan lintas organisasi. Mampu berkomunikasi adalah salah satu soft skill penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan. Dengan adanya komunikasi, seorang karyawan bisa dilihat apakah dia memiliki kualitas atau tidak dalam dirinya. Jika kemampuan komunikasinya baik maka kualitas diri yang dia miliki baik pula, begitu pun sebaliknya jika kemampuan komunikasinya kurang maka kualitas diri yang dia miliki akan dinilai kurang pula. Hal ini akan berakibat pada kinerja seorang karyawan tersebut di perusahaannya.

Penelitian (Habibie dkk., 2017; Suryani, 2019; Wardhani, Hasiholan, dan Minarsih, 2016) menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta.

### **Hubungan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Pangarso dan Susanti (2016) disiplin kerja pada dasarnya memiliki pengaruh tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Penelitian (Hartanto dan Rahardja, 2016; Lustono dan Hasnaeni, 2019) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan,

maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga merupakan usaha karyawan dalam meningkatkan kinerja agar tercapai tujuan organisasi.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta.

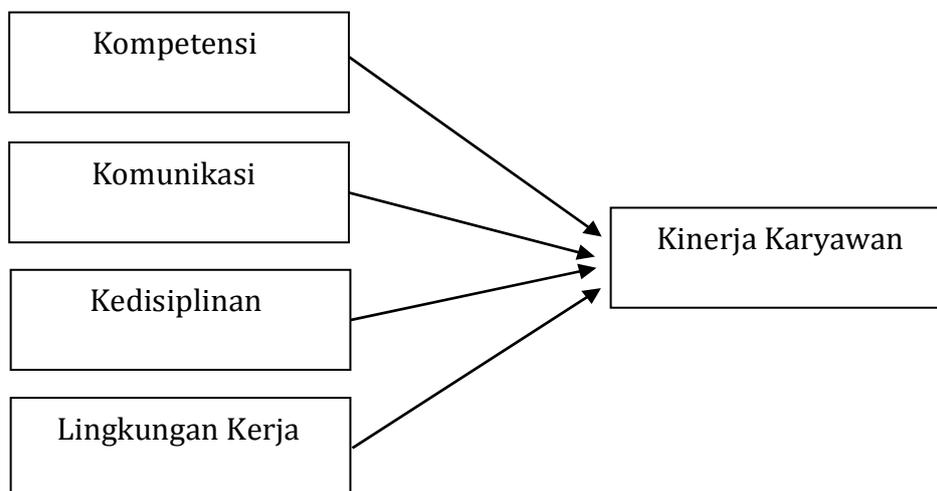
### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Purwanto dan Wulandari (2016) lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Djuremi dkk., 2016; Suryani, 2019; Wardhani, Hasiholan, dan Minarsih, 2016). Lingkungan kerja selalu menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta.

### **Model Penelitian**



**Gambar 1. Model Penelitian**

## **METODOLOGI**

### **Sampel dan Pengumpulan Data**

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel terikat

yang dipengaruhi oleh kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Subjek penelitiannya adalah karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Jenis datanya adalah data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan.

Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Penentuan jumlah sample dilakukan dengan cara perhitungan stastistik yaitu dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 106 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey yaitu data dikumpulkan dari responden melalui penyebaran kuesioner.

### **Pengukuran**

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian adalah skala likert yaitu sebuah bentuk skala yang akan mengindikasikan jawaban dari para responden setuju atau tidak setuju atas pernyataan mengenai suatu objek. Semua variabel diukur dengan pengembangan dari indikator yang merujuk para ahli. Telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Untuk bisa dikatakan sebagai instrument yang valid dan reliable.

### **Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sebelum pengujian hipotesis dengan regresi, dipastikan dulu dengan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Setelah semua proses itu dilalui, kemudian uji hipotesis dengan regresi linier berganda dilaksanakan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **HASIL**

### **Hasil uji validitas dan reliabilitas**

Uji validitas dilakukan dengan analisis faktor. Semua variabel dalam penelitian ini telah melalui tahapan pengujian validitas mempergunakan analisis faktor. Semua item dinyatakan valid dengan nilai *factor loading* di atas 0,5 apabila responden di bawah 300 (Hair, 2017).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur akan mendapatkan pengukuran yang tepat konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item atau pernyataan yang masuk pengujian adalah item atau pernyataan yang

valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan minimal 0,6. Semua instrument telah terpenuhi, kompetensi (0,717), komunikasi (0,611), kedisiplinan (0,694), lingkungan kerja (0,609), dan kinerja karyawan (0,612).

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik antara lain: normalitas, heterokedasitas, dan multikolinieritas dilakukan untuk memastikan model regresi yang baik (Ghazali, 2018). Penelitian ini telah melalui tahapan semua uji asumsi klasik dan lolos uji asumsi klasik. Oleh karena itu bisa dilanjutkan ke tahapan pengujian regresi.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	t	sig	keterangan
Konstanta	2.235	.783	.435	
Kompetensi	.191	3.107	.002	didukung
Komunikasi	.285	3.102	.002	didukung
Kedisiplinan	.226	3.072	.003	didukung
Lingkungan Kerja	.230	3.156	.002	didukung
Adj R <sup>2</sup>	.547			
F	32.647		.000	

(Sumber: Data diolah, 2020)

### Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 1 yang telah disajikan. Terlihat bahwa semua hipotesis didukung. Model penelitian menjelaskan semua faktornya: kompetensi, kedisiplinan, komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 54,7%. Sebesar 45.3% pengaruh kinerja dijelaskan oleh faktor lain.

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara bersama-sama yaitu apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Pada penelitian ini nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel, Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (2,46) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara

langsung terhadap kinerja (Mangkunegara, 2012).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $3,107 > 1,984$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan kompetensi karyawan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Ini juga terbukti dengan nilai koefisien 0,212 yang artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

Hasil ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya (Hoki dan Sofyan, 2019; Nurhasanah dan Sumardi, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Fahmi, 2016). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $3,102 > 1,984$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan efektifitas komunikasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Ini juga terbukti dengan nilai koefisien 0,284 yang artinya semakin efektif komunikasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

Hasil ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinaga dkk. (2019) begitu pula penelitian Afridhamita dan Efendi (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2014:305).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $3,072 > 1,984$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ). Pengaruh positif dan signifikan

ini menandakan bahwa peningkatan kedisiplinan karyawan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Ini juga terbukti dengan nilai koefisien 0,268 yang artinya semakin baik kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

Hasil ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartanto dan Rahardja (2016) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau tempat di mana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di lingkungan (Aspiyah dan Martono, 2016).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Hasil pengujian hipotesis memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,156 > 1,984$ ) dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan kondisi lingkungan kerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT Kapuas Prima Coal Tbk. Ini juga terbukti dengan nilai koefisien 0,261 yang artinya semakin nyaman lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

Beberapa penelitian telah memberikan dukungan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Anshari dkk., 2019; Paendang dkk., 2019; Sugiono dan Pratista, 2018; Turmono, 2018).

## **KESIMPULAN**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT . Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta.

### **Implikasi penelitian**

Kompetensi karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu memenuhi target pekerjaannya agar tercipta motif karyawan untuk mengembangkan kompetensinya, sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Komunikasi

pada PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta perlu ditingkatkan lagi dengan memperhatikan kejelasan dan ketepatan informasi yang saling disampaikan antara karyawan maupun antar pimpinan dengan karyawan di tempat kerja agar terhindar dari terjadinya kesalahpahaman informasi, sehingga karyawan dapat lebih efektif dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan agar tingkat ketidakdisiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat berkurang, sehingga kinerja yang dicapai karyawan dapat maksimal. Lingkungan kerja pada PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta perlu ditingkatkan lagi dengan menyediakan peralatan kerja yang memadai agar dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

### **Keterbatasan Penelitian dan Saran**

Penelitian ini mempergunakan pengumpulan data dengan pengukuran self rated, jadi memungkinkan terjadinya bias. Terutama pada pengukuran kinerja dengan menggunakan penilaian diri sendiri, akan terjadi bias penilaian diri sendiri. Penelitian selanjutnya diharapkan mempergunakan pengukuran kinerja yang lebih menekankan kepada objektivitas, yaitu penilaian melalui tim penilai ataupun supervisor. Lebih baik lagi dengan mempergunakan penilaian kinerja dari semua tingkat baik dari diri sendiri, atasan dan juga kolega, sehingga bisa didapatkan penilaian kinerja yang lebih objektif, sungguh-sungguh dan menyeluruh.

Populasi penelitian yang hanya terbatas pada satu perusahaan mengakibatkan tingkat generalisasi yang sangat rendah atau perlu kehati-hatian dalam menggeneralisasi hasil penelitian. Oleh karena itu perlu meningkatkan ragam dari populasi dengan menambah dari beberapa titik perusahaan, beberapa daerah untuk dapat meningkatkan tingkat penggeneralisasian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Edisi 1. Deepublish. Yogyakarta.
- Afridhamita, C., & Efendi, S. (2020). Pengaruh pengembangan karir, keterikatan karyawan, komunikasi interpersonal, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Dharma Transport. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1), 13-28. Retrieved from <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/999>
- Anshari, A. R. I., Mus, A. R., & Serang, S. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Datascrip Cabang

- Makassar. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 47-56. Retrieved from <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/178>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibie, A. W., Musriha, & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT Geo Given Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 39–50. Retrieved from <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/408>
- Hartanto, A. P., & Rahardja, E. (2016). Analisis pengaruh kedisiplinan, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 5(1), 274–285. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13466>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah Smart*. 3(1), 22–25. Retrieved from <http://www.stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/26>
- Karrir, N., & Khurana, A. (1999). Relationship between size of the organization and quality of worklife of indian manager. *Paradigm*, 3(1), 76-90. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0971890719990109>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H.C.W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Lustono, L., & Hasnaeni, A. (2019). Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Medikonis*, 19(1), 43-56. Retrieved from <https://tambara.e-journal.id/medikonis/article/view/11>
- Mandagie, A. S., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada politeknik kesehatan manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 4(1), <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11602>
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Najmyah, N., & Azis, N. (2018). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kabupaten Maros. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 121-131.

- Nikolasou, I. (2003). The development and validation of a measure of generic work competencies. *International Journal of Testing*, 3(4), 309-319. [https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0304\\_1](https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0304_1)
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 26-42. Retrieved from <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/519>
- Paendang, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33-49. Retrieved from <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/751/623>
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 9(2), 145–160. <http://dx.doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Sari, S. R., & Thawil, S. M. (2016). Peran locus of control pada hubungan job insecurity, komitmen dan kepuasan kerja. *Jurnal Riset dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 71-80. Retrieved from [https://www.academia.edu/31059095/PERAN\\_LOCUS\\_OF\\_CONTROL\\_PADA\\_HUBUNGAN\\_JOB\\_INSECURITY\\_KOMITMEN\\_DAN\\_KEPUASAN\\_KERJA](https://www.academia.edu/31059095/PERAN_LOCUS_OF_CONTROL_PADA_HUBUNGAN_JOB_INSECURITY_KOMITMEN_DAN_KEPUASAN_KERJA)
- Sari, S. R. (2018). Konflik dan kinerja karyawan: peran moderasi gaya kepemimpinan. *Jurnal Riset dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 431-440.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai. *MANEGGIO Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3402>
- Sinaga, E. S., Sinditia, Sinambela, D. N. B., & Sinaga, S. L. (2019). Pengaruh kedisiplinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Deli Wicaksana. *Jurnal Global Manajemen*. 8(1), 121–129. Retrieved from <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/192>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1). Bumi Aksara. Jakarta.
- Suhasto, R. B. I. N., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja sumber daya manusia menggunakan analisis partial least square. *Jurnal AKSI (Akuntansi dan Informasi)*, 3(1), 43-55. Retrieved from <http://journal.pnm.ac.id/index.php/aksi/article/view/63>
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43-58. Retrieved from <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/520/414>
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 419-435. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v2i3.3017>

- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 1. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Turmono. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pondok indah golf apartment. *Oikonomia:Jurnal Manajemen*, 14(2), 95-108. Retrieved from <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/523/417>
- Umam, K. (2012). *Perilaku organisasi*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2). Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/568>
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. (Edisi 5). Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wicaksono, H. (2019). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Gunamakmur. *AGORA*. 7(2). Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/9568>
- Widjaja, H. A. W. (2012). *Komunikasi dan hubungan masyarakat*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Zainal, V. R., Ramli, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. (Edisi 3). Rajawali Pers. Jakarta.