

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ririn Agustriani¹, Sri Langgeng Ratnasari², Ramon Zamora³

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia
ririnagustriani2@gmail.com

² Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia
sarisucahyo@yahoo.com

³ Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia
ramon@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards*. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 160 orang karyawan, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga mendapatkan responden berjumlah 114 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards*.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, communication, work motivation, and work environment on employee performance at PT. Bahtera Bahari Shipyards. This type of research is descriptive quantitative with data collection techniques using questionnaires. The population of this study amounted to 160 employees, with sampling using the Slovin formula so that the respondents were 114 employees. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, communication had a positive and significant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, and the work environment had a positive and significant effect on employee performance. Work discipline, communication, work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Bahtera Bahari Shipyards.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Usaha pengembangan sumber daya manusia setiap perusahaan berguna untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia dalam aspek-aspek. Kajian tentang kinerja karyawan sering dilakukan oleh peneliti sumber daya manusia, karena kinerja memiliki peran penting dalam perbaikan dan sistem kerja setiap

perusahaan. Peran disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik.

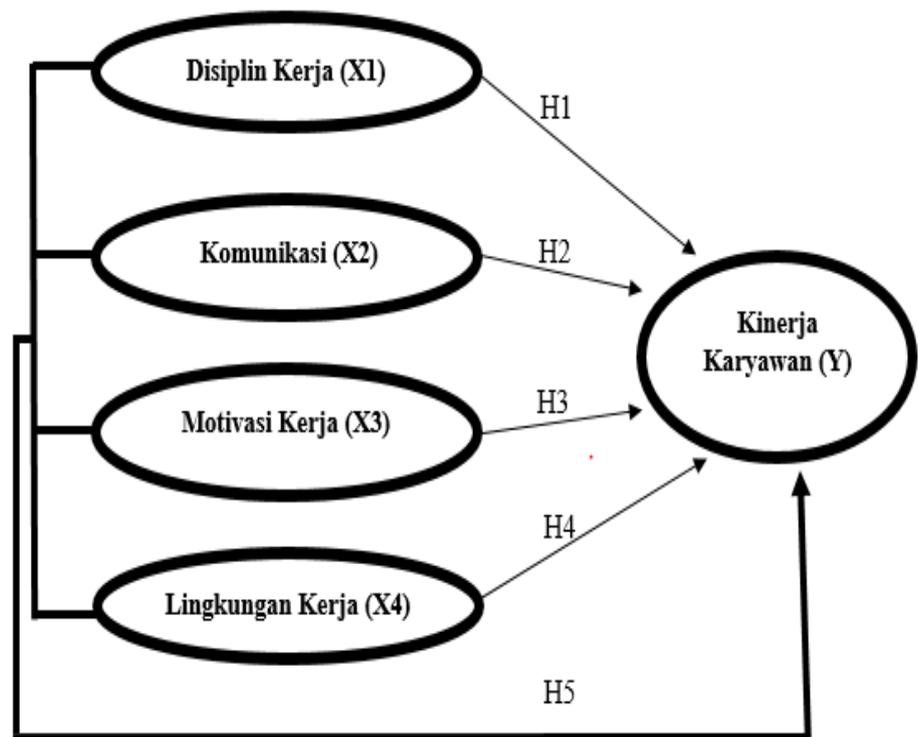
Menurut Rivai (2013) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif (Ganyang, 2018). Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar diri pekerja, memprakarsai pekerjaan terkait bisnis, dan menentukan arah, intensitas, dan kepastian (Nizamuddin, 2018). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peka dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Menurut Sutrisno (2017) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

PT. Bahtera Bahari *Shipyards* merupakan salah satu perusahaan industri pembuatan dan perbaikan kapal yang beroperasi sejak tahun 2005. Berlokasi sebelumnya di Sagulung Batam, di tahun 2012 pindah ke Kelurahan Kabil Pantai timur Pulau Batam. Produk utama PT. Bahtera Bahari Shipyards adalah Pembuatan Kapal Tarik (*Tug Boat*), Tongkang (*Barge*) dan Kapal laut sejenisnya.

Hal yang mendasari permasalahan disiplin kerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards* yaitu menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan karyawan tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan. Komunikasi dijadikan salah satu variabel dalam penelitian adalah terdapat kendala terjalannya komunikasi oleh pimpinan terhadap karyawan dikarenakan komunikasi yang ada antara pimpinan ke bawahan maupun sesama rekan kerja memiliki kecenderungan yang melemah akibat beban kerja yang berat, sehingga akan menimbulkan kesalahpahaman maka dari itu diperlukan dorongan semangat kerja dari atasan agar komunikasi antar karyawan dengan atasan terjalin dengan baik. Selain disiplin kerja dan komunikasi ada juga motivasi kerja yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam perusahaan ini beberapa faktor penyebab motivasi kerja karyawan menurun ialah tidak ada hubungan timbal balik dan dukungan yang membangun bagi karyawan, Motivasi kerja yang harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung

berdampak pada kinerja karyawan. Adapun permasalahan lingkungan kerja yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan seperti halnya kondisi tempat kerja yang tidak tertata dengan rapi serta sirkulasi udara atau pertukaran udara yang kurang begitu baik serta ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan karyawan sering merasa terganggu dengan suasana yang kurang nyaman.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir Hipotesis

1. H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. H5 : Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

METODOLOGI

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Pengukuran variabel dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan *skala Likert*. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan di PT. Bahtera Bahari *Shipyard* yang berjumlah 160 karyawan. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 114 orang karyawan.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas. Selanjutnya akan diuji dengan analisis regresi liner berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji determinasi, uji simultan, dan uji parsial. Semua pengujian pada penelitian ini menggunakan SPSS 23.

PEMBAHASAN

Profil responden dalam penelitian ini akan membahas lima jenis karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, lama bekerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 160 responden, karakteristik responden yang didapatkan peneliti diolah dengan menghasilkan karakteristik responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 23 dan membuat tabel berupa data distribusi frekuensi responden. Berdasarkan data penelitian bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan terdapat 81 karyawan yang berjenis kelamin laki-laki atau sekitar 71,1% dari total responden dan 33 karyawan yang berjenis kelamin perempuan atau sekitar 28,9% dari total responden. Terdapat sebanyak 1 karyawan pendidikan terakhir SMP atau sekitar 0,9% dari total responden, 77 karyawan pendidikan terakhir SMA/SMK atau sekitar 67,5% dari total responden, 10 karyawan pendidikan terakhir D3 atau sekitar 8,8% dari total responden, dan 26 karyawan pendidikan terakhir S1 atau sekitar 22,8% dari total responden. Terdapat 47 karyawan yang berusia 20 – 30 tahun atau sekitar 41,2% dari total responden, 30 karyawan yang berusia 31 – 40 tahun atau sekitar 26,3% dari total responden dan 37 karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun atau sekitar 32,5% dari total responden. Terdapat 12 karyawan yang bekerja selama < 1 tahun atau sekitar

10,5% dari total responden, 58 karyawan yang bekerja selama 1 - 5 tahun atau sekitar 50,9% dari total responden, 17 karyawan yang bekerja selama 6 – 10 tahun atau sekitar 14,9% dari total responden dan 27 karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun atau sekitar 23,7% dari total responden.

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2017). Ghozali (2014) menyatakan suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila koefisien korelasi atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan apabila koefisien korelasi atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid, dan nilai r_{tabel} yang digunakan adalah 0,184. Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,782	0,184	Valid
	X1.2	0,769	0,184	Valid
	X1.3	0,863	0,184	Valid
	X1.4	0,863	0,184	Valid
	X1.5	0,824	0,184	Valid
	X1.6	0,814	0,184	Valid
	X1.7	0,808	0,184	Valid
	X1.8	0,902	0,184	Valid
	X1.9	0,923	0,184	Valid
	X1.10	0,898	0,184	Valid
	X1.11	0,908	0,184	Valid
	X1.12	0,908	0,184	Valid
	X1.13	0,882	0,184	Valid
	X1.14	0,849	0,184	Valid
	X1.15	0,820	0,184	Valid
	X1.16	0,752	0,184	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,799	0,184	Valid
	X2.2	0,745	0,184	Valid
	X2.3	0,792	0,184	Valid
	X2.4	0,878	0,184	Valid
	X2.5	0,824	0,184	Valid
	X2.6	0,905	0,184	Valid
	X2.7	0,874	0,184	Valid
	X2.8	0,859	0,184	Valid
	X2.9	0,823	0,184	Valid

	X2.10	0,787	0,184	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,699	0,184	Valid
	X3.2	0,688	0,184	Valid
	X3.3	0,658	0,184	Valid
	X3.4	0,656	0,184	Valid
	X3.5	0,674	0,184	Valid
	X3.6	0,665	0,184	Valid
	X3.7	0,535	0,184	Valid
	X3.8	0,202	0,184	Valid
	X3.9	0,793	0,184	Valid
	X3.10	0,720	0,184	Valid
	X3.11	0,807	0,184	Valid
	X3.12	0,721	0,184	Valid
	X3.13	0,719	0,184	Valid
	X3.14	0,716	0,184	Valid
	X3.15	0,762	0,184	Valid
	X3.16	0,700	0,184	Valid
	X3.17	0,722	0,184	Valid
	X3.18	0,616	0,184	Valid
	X3.19	0,759	0,184	Valid
	X3.20	0,801	0,184	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,509	0,184	Valid
	X4.2	0,531	0,184	Valid
	X4.3	0,440	0,184	Valid
	X4.4	0,645	0,184	Valid
	X4.5	0,364	0,184	Valid
	X4.6	0,648	0,184	Valid
	X4.7	0,745	0,184	Valid
	X4.8	0,642	0,184	Valid
	X4.9	0,780	0,184	Valid
	X4.10	0,708	0,184	Valid
	X4.11	0,771	0,184	Valid
	X4.12	0,768	0,184	Valid
	X4.13	0,788	0,184	Valid
	X4.14	0,859	0,184	Valid
	X4.15	0,765	0,184	Valid
	X4.16	0,777	0,184	Valid
	X4.17	0,632	0,184	Valid
	X4.18	0,478	0,184	Valid
	X4.19	0,570	0,184	Valid
	X4.20	0,320	0,184	Valid
	Y.1	0,302	0,184	Valid
	Y.2	0,305	0,184	Valid
	Y.3	0,433	0,184	Valid
	Y.4	0,404	0,184	Valid
	Y.5	0,329	0,184	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.6	0,384	0,184	Valid
	Y.7	0,499	0,184	Valid
	Y.8	0,452	0,184	Valid
	Y.9	0,702	0,184	Valid
	Y.10	0,671	0,184	Valid
	Y.11	0,617	0,184	Valid
	Y.12	0,653	0,184	Valid
	Y.13	0,641	0,184	Valid
	Y.14	0,578	0,184	Valid
	Y.15	0,640	0,184	Valid
	Y.16	0,579	0,184	Valid
	Y.17	0,596	0,184	Valid
	Y.18	0,524	0,184	Valid
	Y.19	0,530	0,184	Valid
	Y.20	0,462	0,184	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan r_{tabel} sebesar 0,184 sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel X1, X2, X3, X4, dan Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan uji *Cronbach alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas masing-masing variabel:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Cronbach alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,974	0,6	Reliabel
2	Komunikasi	0,949	0,6	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,931	0,6	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,913	0,6	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,857	0,6	Reliabel

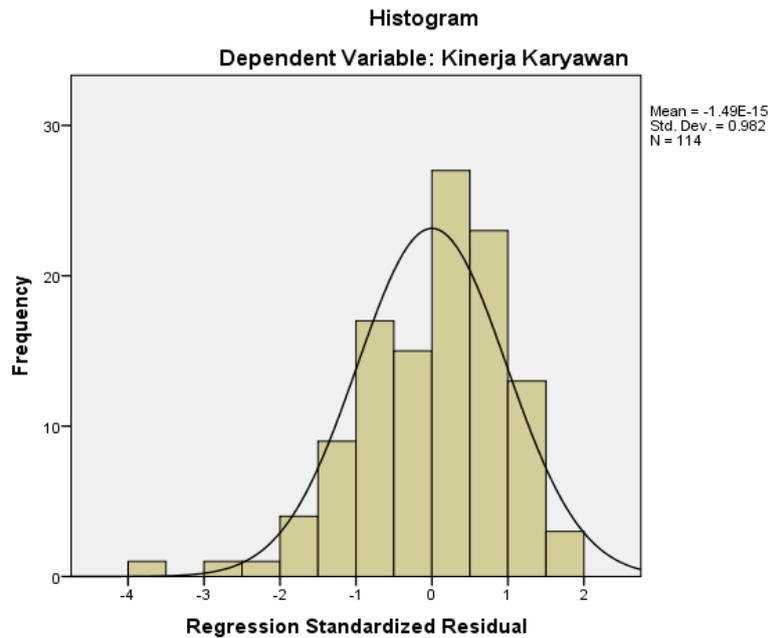
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6. Berdasarkan hal tersebut, maka semua variabel bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dengan program SPSS versi 25 dapat dilakukan dengan 3 pendekatan yaitu pendekatan *Kolmogorov Smirnov Test*, pendekatan histogram dan pendekatan grafik.



Gambar 2. Grafik Hasil Uji Histogram

Pada gambar 2 membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		114
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.47843617
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	.081
	<i>Positive</i>	.047
	<i>Negative</i>	-.081
<i>Test Statistic</i>		.081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.061 ^c

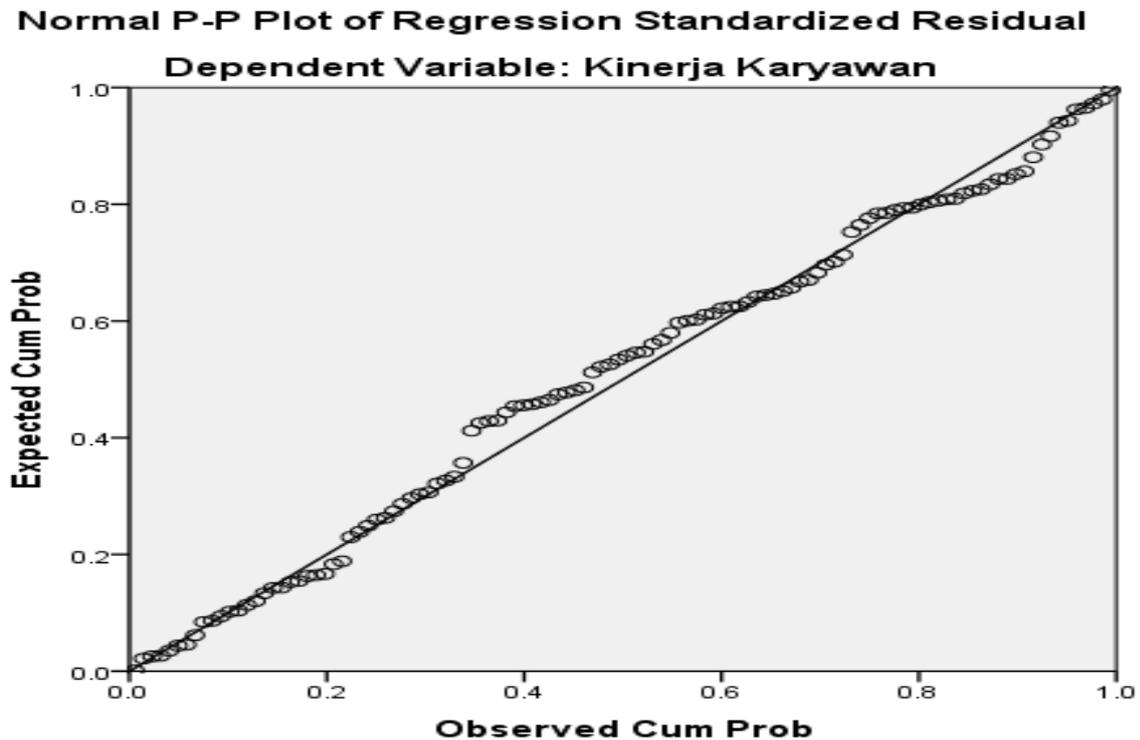
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai signifikansi yakni 0,061. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa semua data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Grafik *Normal Probability Plot*

Pada gambar 3 penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot. Berdasarkan hal tersebut, maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Berikut keputusan dengan melihat nilai *Tolerance* :

- a) Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* $> 0,10$.
- b) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* $<$ atau $= 0,10$.

Melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) :

- a) Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF $< 10,00$.
- b) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF $>$ atau $= 10,00$

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.158	7.685		1.192	.000		
	Disiplin Kerja	.212	.057	.278	3.690	.000	.776	1.288
	Komunikasi	.233	.089	.174	2.626	.010	.997	1.003
	Motivasi Kerja	.394	.063	.468	6.214	.000	.773	1.293
	Lingkungan Kerja	.156	.058	.180	2.697	.008	.985	1.015

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 1,288, 1,003, 1,293, dan 1,015 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena $VIF < 10$. Data hasil uji tolerance untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 0,776, 0,997, 0,773, dan 0,985 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai tolerance masing-masing variabel $> 0,10$. Hal ini berarti variabel X1, X2, X3, dan X4 dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

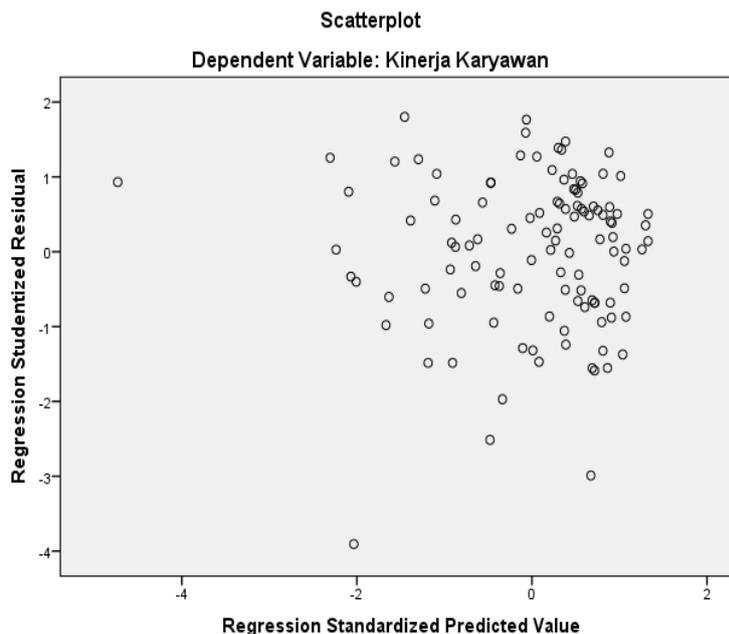
Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	-8.159	4.245		-1.922	.057
	Disiplin Kerja	.000	.040	-.001	-.010	.992
	Komunikasi	.107	.064	.160	1.659	.100
	Motivasi Kerja	.041	.030	.155	1.370	.173
	Lingkungan Kerja	.029	.025	.113	1.180	.241

a. *Dependent Variable: Abs_RES*

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 0,992, 0,100, 0,173, dan 0,241 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas antar variabel bebas karena nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05. Hal ini berarti variabel X1, X2, X3, dan X4 dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.



Gambar 6. *Scatterplot*

Dari hasil Uji Heteroskedastisitas diatas grafik *Scatterplot* yang disajikan, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antar variabel-variabel tersebut. Persamaan regresi dapat diketahui pada output SPSS versi 23 di tabel 6.

Tabel 6. Analisis Regresi linier berganda

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.158	7.685		1.192	.000		
	Disiplin Kerja	.212	.057	.278	3.690	.000	.776	1.288
	Komunikasi	.233	.089	.174	2.626	.010	.997	1.003
	Motivasi Kerja	.394	.063	.468	6.214	.000	.773	1.293
	Lingkungan Kerja	.156	.058	.180	2.697	.008	.985	1.015

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

$$Y = 9,158 + 0,212 X_1 + 0,233 X_2 + 0,394 X_3 + 0,156 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 9,158. Ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel disiplin kerja (X₁), komunikasi (X₂), motivasi kerja, dan lingkungan kerja (X₃) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard sebesar 9,158.
- 2) Koefisien (β₁) = 0,212. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Bahtera Bahari Shipyard akan bertambah sebesar 0,212 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien (β₂) = 0,233. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Bahtera Bahari Shipyard akan bertambah sebesar 0,233 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien (β₃) = 0,394. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₃) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel motivasi

kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Bahtera Bahari Shipyard akan bertambah sebesar 0,394 dengan asumsi variabel lain tetap.

- 5) Koefisien (β_4) = 0,156. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Bahtera Bahari Shipyard akan bertambah sebesar 0,156 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam menginterpretasikan hasil thitung, berlaku ketentuan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.158	7.685		1.192	.000
	Disiplin Kerja	.212	.057	.278	3.690	.000
	Komunikasi	.233	.089	.174	2.626	.010
	Motivasi Kerja	.394	.063	.468	6.214	.000
	Lingkungan Kerja	.156	.058	.180	2.697	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan Uji T sebagai berikut :

- Hasil variabel disiplin kerja (X1) nilai t_{hitung} 3,690 > t_{tabel} 1,9819 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Hasil variabel komunikasi (X2) nilai t_{hitung} 2,626 > t_{tabel} 1,9819 dan nilai signifikan 0,010 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh komunikasi (X2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- c) Hasil variabel motivasi kerja (X3) nilai $t_{hitung} 6,214 > t_{tabel} 1,9819$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X3) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- d) Hasil variabel lingkungan kerja (X4) nilai $t_{hitung} 2,697 < t_{tabel} 1,9819$ dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X4) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- a) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig F > \alpha 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < \alpha 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3694.756	4	923.689	29.687	.000 ^b
	Residual	3391.499	109	31.115		
	Total	7086.254	113			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja						

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai $F_{hitung} 29,687 > F_{tabel} 2,45$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), motivasi kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.504	5.57805
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja				

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9, diketahui nilai R square sebesar 0, 521 dan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), motivasi kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,1% sedangkan sisa 47,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards*.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards*.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards*.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards*.
5. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards*.

Berdasarkan kesimpulan di atas, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan maupun bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari hasil penelitian ini beberapa saran yang bisa dikemukakan yaitu :

1. Pada variabel disiplin kerja perusahaan diharapkan lebih menerapkan kedisiplinan terhadap karyawan PT. Bahtera Bahari *Shipyards* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pada variabel komunikasi yang perlu diperhatikan adalah membangun komunikasi yang jelas dan efektif dengan cara menghargai lawan bicara, memperhatikan intonasi/gaya bahasa yang digunakan, memahami apa yang dibicarakan, dan mendengarkan dengan penuh ekspresi.
3. Pada variabel motivasi kerja sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan aspek motivasi kepada karyawan PT. Bahtera Bahari *Shipyards*, dikarenakan sebagian besar karyawan merasa belum puas terhadap motivasi yang diterima. Pemberian motivasi sebaiknya didasarkan pada kinerja karyawan sehingga karyawan yang berkinerja baik akan memperoleh penghargaan dan pengakuan yang baik.
4. Pada variabel lingkungan kerja perusahaan diharapkan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja untuk karyawannya agar karyawan semakin semangat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.
5. Pada variabel kinerja karyawan perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kinerja karyawan demi berlangsungnya kelancaran didalam perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA.

- Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). *Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. JURNAL DIMENSI. 9 (3), 480-493.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yogyakarta.
- Ahyari, Agus. (2015). *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Anam, Chairul. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang*. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 04. No. 01.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astuti dan Prayogi. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul*. The National Conferences Management and Business (NCMAB). ISSN: 2621 – 157: 490.
- Burhanudin, Zainul dan Harlie. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur. Vol. 8 No. 2: 191.

- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam*. PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF 1 (1): 502-509.
- Dhiya Ulha Qiyah. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol 4 No 1: 670.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Endratno dan Afrizal. (2020). *The Effects Of Communication, Work Environment And Work Discipline On The Performance Of Village Officers In Kroya Sub-District Cilacap Regency*. Jurnal Manajemen. Vol. 14 No. 1: 115.
- Enny W, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). *Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam*. PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF 1 (1): 314-320.
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Gaol L, Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). *Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Dimensi. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Hamali, Ari Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka*. JURNAL DIMENSI. 9 (2): 294-306.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan*. Jurnal Inspirasi Manajemen. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rismayanti. (2018). *Hambatan Komunikasi Yang Sering Dihadapi Oleh Sebuah Perusahaan*. Al-Hadi, Vol. IV No. I. Juli-Des.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). *Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif menggunakan SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, M. (2018). *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam). 6: 22.
- Silviani, Irene. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopindo.
- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial*. JURNAL DIMENSI. 9 (3), 412-443.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. JURNAL DIMENSI. 9 (3), 461-479.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat*. JURNAL DIMENSI. 9 (3), 397-411.
- Sutama. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan R&D*. Kartasura: Fairuz Media.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 9. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. (2011). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Viviana dan Haryani. (2018). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja*

terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Karisma Semarang. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. No. 45 / Th. XXV: 52.

- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. Jurnal Eksekutif, 13 (1).*
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). *Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. Jurnal Bening, 4 (1).*
- Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.*
- Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. Jurnal Zona Manajemen. 6. (1).*
- Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. Jurnal Zona Manajemen. 7 (3): 14-21.*