

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 8

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Impact of Communication, Motivation, Work Discipline, and Environment on Employee Performance: A Study at a Manufacturing Firm**

*Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi di Perusahaan Manufaktur*

**Rona Tanjung, rona@unrika.ac.id, (1)**

*Universitas Riau Kepulauan, Indonesia*

**Rahman Hasibuan, rona@unrika.ac.id, (0)**

*Universitas Riau Kepulauan, Indonesia*

**Balqis Allyah Agus, balqisallyah0901@gmail.com, (0)**

*Universitas Riau Kepulauan, Indonesia*

**Dini Anggraini, dini@unrika.ac.id, (0)**

*Universitas Riau Kepulauan, Indonesia*

**Widodo Ismanto, widodo@unrika.ac.id, (0)**

*Universitas Riau Kepulauan, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

**Abstract**

This study examines the influence of communication, motivation, work discipline, and work environment on employee performance within a manufacturing context. With a sample size of 90 employees, a structured questionnaire was employed for data collection, followed by validity and reliability assessments, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using SPSS V25. Findings revealed that communication style significantly impacted employee performance, while motivation, work discipline, and work environment did not exhibit significant effects. However, when considered collectively, the variables of communication, motivation, work discipline, and work environment exhibited a significant influence on employee performance, offering valuable insights for optimizing performance enhancement strategies in similar organizational settings.

**Highlight:**

- Holistic Examination: Investigating the impact of communication, motivation, work discipline, and work environment on employee performance in a manufacturing

context.

- **Methodological Rigor:** Employing a structured questionnaire and advanced statistical analyses, including validity and reliability assessments, classic assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing.
- **Integrated Insights:** Revealing a significant influence of communication style on employee performance, while motivation, work discipline, and work environment individually did not exhibit significant effects. However, their combined effect underscores their collective importance for optimizing performance enhancement strategies in similar organizational settings.

**Keyword:** Communication, Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

---

Published date: 2023-08-07 00:00:00

---

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi perusahaan karena sebagai penggerak organisasi disetiap kegiatan di dalam perusahaan dan juga sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan [1] merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Hal yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dari keempat itu mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam hal positif atau pun negatif. Kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja masih perlu ditingkatkan lagi karena kerjanya rendah akan menghasilkan produktivitas yang rendah juga.

Komunikasi [2] terjalin masih kurang efektif sehingga berpengaruh pada penyelesaian pekerjaan. dengan adanya komunikasi yang baik di perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Dari permasalahan tersebut akan mengakibatkan konflik yang berkepanjangan antar sesama karyawan yang diakibatkan komunikasi yang tidak dapat berjalan dengan efektif.

Motivasi kerja [3] yang menurun dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Turunnya motivasi kerja pada PT Dwi Sumber Arca Waja berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan dan kualitas kerja karyawan, karena karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja dan keinginan karyawan untuk mencapai target prestasi kerja, melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disiplin [4] bermanfaat mendidik karyawan untuk memenuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Jika karyawan maupun atasan tidak memiliki kedisiplinan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dalam perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja yang tertatur dan baik agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan disekitar karyawan yang kondusif untuk bekerja, rekan kerja yang mudah untuk diajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan semakin baik maka karyawan akan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya. [5]

## Metode Penelitian

Pada penelitian kali ini penulis akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif [6]. penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial seperti wawancara yang tersusun eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistic formal dan lainnya. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS [7].

## Populasi dan Sampel

populasi [8] adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Kerangka penelitian untuk penelitian ini jenis kuantitatif. Populasi pada penelitian ini dengan jumlah karyawan sebanyak 90 karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.

Pada penelitian ini jumlah populasi karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja sebanyak 90 karyawan, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik sampling jenuh [9] adalah teknik penetapan sampel bila seluruh anggota pada populasi digunakan sebagai sampel

## Teknik Analisis Data

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas [10] dilakukan agar mengukur tingkat akurasi antara data yang ada pada objek dan data yang dilaporkan. Agar dapat mengetahui hasil dari uji validitas, maka bisa dicari terlebih dahulu nilai r tabel dengan rumus  $df = n-2$  ( $90-2 = 88$ ) dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Sehingga nilai r tabel yang digunakan yaitu sebesar 0,207. Kriteria uji validitas yang digunakan jika nilai r hitung  $>$  r tabel.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas [9] dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 uji statistik *Cronbarch's alpha*.

1. Cronbach Alpha  $>$  0,6 maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel.
2. Cronbach Alpha  $<$  0,6 maka instrumen pengamatan tidak reliabel.



## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan agar mengukur tingkat akurasi antara data yang ada pada objek dan data yang dilaporkan. Agar dapat mengetahui hasil dari uji validitas, maka bisa dicari terlebih dahulu nilai r tabel dengan rumus  $df = n-2$  ( $90-2 = 88$ ) dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Sehingga nilai r tabel yang digunakan yaitu sebesar 0,207.

Variabel	Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X 4)	X1,1	0,346	0,207	Valid
	X1,2	0,459	0,207	Valid
	X1,3	0,512	0,207	Valid
	X1,4	0,586	0,207	Valid
	X1,5	0,485	0,207	Valid
	X1,6	0,613	0,207	Valid
	X1,7	0,623	0,207	Valid
	X1,8	0,469	0,207	Valid
Motivasi(X2)	X2,1	0,399	0,207	Valid
	X2,2	0,582	0,207	Valid
	X2,3	0,606	0,207	Valid
	X2,4	0,719	0,207	Valid
	X2,5	0,676	0,207	Valid
	X2,6	0,544	0,207	Valid
	X2,7	0,621	0,207	Valid
	X2,8	0,523	0,207	Valid
	X2,9	0,595	0,207	Valid
Disiplin kerja (X3)	X3,1	0,670	0,207	Valid
	X3,2	0,646	0,207	Valid
	X3,3	0,660	0,207	Valid
	X3,4	0,766	0,207	Valid
	X3,5	0,684	0,207	Valid
	X3,6	0,702	0,207	Valid
	X3,7	0,605	0,207	Valid
	X3,8	0,544	0,207	Valid
Lingkungan kerja(X4)	X4,1	0,517	0,207	Valid
	X4,2	0,538	0,207	Valid
	X4,3	0,725	0,207	Valid
	X4,4	0,633	0,207	Valid
	X4,5	0,575	0,207	Valid
	X4,6	0,637	0,207	Valid
	X4,7	0,538	0,207	Valid
	X4,8	0,522	0,207	Valid
Kinerja karyawan(Y)	Y1	0,288	0,207	Valid
	Y2	0,562	0,207	Valid
	Y3	0,581	0,207	Valid
	Y4	0,712	0,207	Valid
	Y5	0,698	0,207	Valid
	Y6	0,610	0,207	Valid
	Y7	0,702	0,207	Valid

	Y8	0,600	0,207	Valid
--	----	-------	-------	-------

**Table 1.** Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  dan nilai r tabel nya sebesar 0,207 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dianggap valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbarch's alpha	Keterangan
K Komunikasi (X1)	0,560	0,6	Reliabel
M Motivasi (X2)	0,760	0,6	Reliabel
D Disiplin Kerja (X3)	0,813	0,6	Reliabel
L Lingkungan Kerja (X4)	0,717	0,6	Reliabel
K Kinerja Karyawan (Y)	0,742	0,6	Reliabel

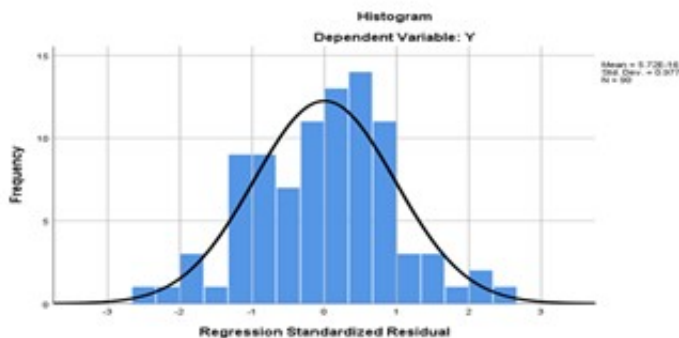
**Table 2.**

Pada tabel dapat dilihat bahwa R Alpha dari masing-masing variabel X1, X2, X3, X4 dan Y lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan secara visual dengan histogram dan *Normal Probability Plot Regression Standarized Residual*. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut.



**Figure 1.** Grafik Hasil Uji Histogram

Gambar 1 memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.



Figure 2. Uji Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan lebih dari 0, maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Error Std.	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.023	3.192		1.887	.063		
Komunikasi (X1)	.434	.106	.424	4.090	.000	.537	1.862
Motivasi (X2)	.057	.081	.072	.706	.482	.550	1.818
Disiplin Kerja (X3)	.116	.082	.141	1.408	.163	.577	1.732
Lingkungan Kerja (X4)	.238	.089	.243	2.676	.009	.701	1.427

Figure 3. Uji Multikolinieritas

Dari tabel ini menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 1.862; 1.818; 1.732; dan 1.427 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa variabel X1, X2, X3 dan X4 dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk menambah keyakinan bahwa tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas maka dilakukan uji dalam bentuk *Scatterplot* dan hasil uji heteroskedastisitas dalam *Sattderplot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

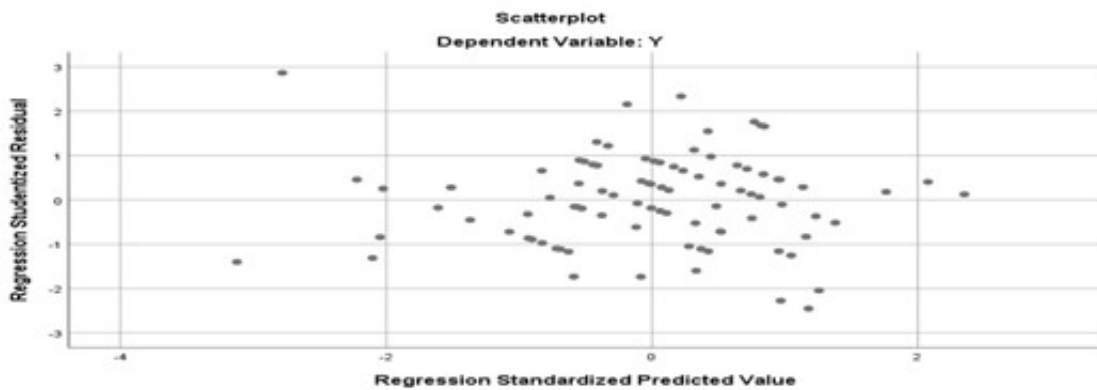


Figure 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat persebaran titik-titik yang acak diatas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y. Dapat disimpulkan dari gambar tersebut dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat memuat prediksi yang tepat dan akurat. Berikut adalah hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.023	3.192		1.887	.063
	Komunikasi (X1)	.434	.106	.424	4.090	.000
	Motivasi (X2)	.057	.081	.072	.706	.482
	Disiplin Kerja (X3)	.116	.082	.141	1.408	.163
	Lingkungan Kerja (X4)	.238	.089	.243	2.676	.009

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Figure 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Uji Hipotesis**

**1) Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, dimana untuk mengetahui nilai t tabel dapat menggunakan rumus  $df = n - k - 1$  dimana nilai df adalah nilai uji t, n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah nilai ketepatan dari rumus. Berarti untuk mengetahui t tabel pada uji t dalam penelitian ini  $df = 90 - 4 - 1 = 85$ , t tabel dari angka 85 adalah 1,988. Kriteria pengujian  $H_0$  diterima jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $> t_{tabel}$  dan besarnya pengaruh masing-masing variabel dependen dengan melihat nilai beta.

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.023	3.192		1.887	.063
	Komunikasi (X1)	.434	.106	.424	4.090	.000
	Motivasi (X2)	.057	.081	.072	.706	.482
	Disiplin Kerja (X3)	.116	.082	.141	1.408	.163
	Lingkungan Kerja (X4)	.238	.089	.243	2.676	.009

*Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

**Figure 6.** Hasil Uji t

Dengan demikian dapat dijabarkan uji t (parsial) masing-masing variabel Independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis komunikasi (H1)

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (4.090 > t tabel 1,988) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian hipotesis motivasi (H2)

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (0,706 < t tabel 1,988) dan nilai signifikan 0,482 > 0,05 sehingga hipotesis ditolak tidak berpengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian hipotesis disiplin kerja (H3)

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (1,408 < t tabel 1,988) dan nilai signifikan 0,163 > 0,05 sehingga hipotesis ditolak tidak berpengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengujian hipotesis lingkungan kerja (H4)

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (2,676 > t tabel 1,988) dan nilai signifikan 0,009 < 0,05 sehingga hipotesis diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**2) Uji f**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,121	4	78,780	22,064	,000 <sup>b</sup>
	Residual	303,501	85	3,571		
	Total	618,622	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

**Figure 7.** Hasil Uji F

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika nilai  $f$  hitung sebesar 22,064 > dari  $f$  tabel 2,48 serta nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis dapat diterima. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa variabel Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan simultan pada kinerja karyawan. Sehingga ditolak dan diterima.

## Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) [10] Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan sebagai pengukur seberapa jauh pengaruh kemampuan variabel independen dalam melihatkan variabel dependen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714a	,509	,486	1,890
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

**Table 3.** Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dari tabel koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilihat dari nilai adjusted R square sebesar 0,486 atau sebesar 48,6% hal ini mempunyai arti bahwa sebesar 48,6% dari variasi variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan. Sedangkan selisihnya 51,4% (100% - 48,6%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama diketahui bahwa variabel komunikasi mempunyai  $t$  hitung sebesar 4,090 >  $t$  tabel 1,988 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Sumbaer Arca Waja.

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai  $t$  hitung 0,706 <  $t$  tabel 1,988 dan nilai signifikan  $0,482 > 0,05$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Sumber Arca Waja.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai  $t$  hitung 1,408 <  $t$  tabel 1,988 dan nilai signifikan  $0,163 > 0,05$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, artinya disiplin kerja seorang karyawan tidak dapat meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja karyawan yang tinggi tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Dwi Sumber Arca Waja.

### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t$  hitung 2,676 >  $t$  tabel 1,988 dan nilai signifikan  $0,009 < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari uji F menunjukkan  $F$  hitung sebesar 22,064 > 2,48  $F$  tabel dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini memberikan bahwa komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil SPSS, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara parsial, dari hasil uji pengaruh variabel komunikasi berdasarkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,090 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikannya sebesar 0,000 artinya



nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Secara parsial, dari hasil uji t pengaruh variabel motivasi berdasarkan  $t_{hitung}$  sebesar 0,706 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikannya sebesar 0,482 artinya nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Secara parsial dari hasil uji t pengaruh variabel disiplin kerja berdasarkan  $t_{hitung}$  sebesar 1,408 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikannya sebesar 0,163 artinya nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Secara parsial, dari hasil uji t pengaruh variabel lingkungan kerja berdasarkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,676 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikannya sebesar 0,009 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Secara simultan, berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 22,064 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  2,48 artinya nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Sumber Arca Waja.

## SARAN

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi perusahaan ini, antara lain:

1. Untuk dapat meningkatkan komunikasi antara karyawan dan atasan, PT. Dwi Sumber Arca waja dapat mengadakan family gathering untuk mempererat silaturahmi dan kedekatan antar karyawan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sebaiknya perusahaan dengan memberikan reward atau penghargaan seperti promosi jabatan atau kenaikan jabatan sehingga karyawan mendapatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka diperusahaan.
3. Disarankan agar lebih memperhatikan lagi disiplin kerja karyawan, misalnya dengan memberikan peringatan, sanksi serta hukuman jika karyawan melanggar peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
4. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan terkait lingkungan kerja adalah dengan memperbanyak ventilisasi, memperbaiki fasilitas yang bermasalah serta memberikan tempat yang nyaman dan kondusif ditempat kerja agar karyawan nyaman dan dapat bekerja secara maksimal.
5. Selanjutnya karyawan juga perlu meningkatkan kinerjanya sebagai tanggung jawab untuk menjalankan pekerjaan di PT. Dwi Sumber Arca Waja supaya perusahaan juga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

## References

1. A. Wardani, "No Title," Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017.
2. N. Arianto and H. Kurniawan, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia), vol. 3, no. 3, 2020, doi: 10.32493/jjssdm.v3i3.4869.
3. A. Apandi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung," CENDEKIA J. Educ. Teach., vol. 12, no. 1, pp. 61-74, 2018, doi: 10.30957/cendekia.v12i1.463.
4. J. Ernita, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Gasing Group di Makassar," pp. 12-15, 2017.
5. S. F. Febriani, "PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TANI (KOPTAN) JASA TIRTA SENDANG TULUNGAGUNG," J. Publ. Sist. Inf. dan Manaj. Bisnis, vol. 1, no. 3, 2022.
6. Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)," in Metodologi Penelitian, 2017.
7. S. Sarboini, "Performance of Employees and Impact on Promotion of Position," J. Ilm. Peuradeun, vol. 4, no. 1, p. 103, 2016, doi: 10.26811/peuradeun.v4i1.89.
8. K. Anam and E. Rahardja, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)," Diponegoro J. Manag., vol. 6, no. 4, pp. 1-11, 2017.
9. "Unsupported @ Meet.Google.Com," [Online]. Available: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2709/pdf>.
10. O. : Abdul and R. Saleh, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG," 2018.