

## Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo

Nur Fitria Dwi Anggraini<sup>1</sup>, M. Elfan Kaukab<sup>2\*</sup>, Heri Purwanto<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Al-Qur'an, Wonosobo, Indonesia  
Email: nurfitriadwianggraini06@gmail.com, elfan@unsiq.ac.id, heripurwanto@unsiq.ac.id

### Abstrak

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo.

**Metodologi** - Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo dengan sampel sebanyak 35 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah dibagikan secara langsung kepada karyawan. Teknik analisis data menggunakan statistika deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan SPSS 25.

**Hasil** - Penelitian menunjukkan variabel komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya dibuktikan dengan nilai thitung 0,687 < ttabel 2,042 dengan signifikansi 0,498 > 0,05. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya dibuktikan dengan nilai thitung 0,088 < ttabel 2,042 dengan signifikansi 0,063 > 0,05. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya dibuktikan dengan nilai thitung 6,107 > ttabel 2,042 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya dibuktikan dengan nilai thitung 3,953 > ttabel 2,042 dengan signifikansi 0,000 < 0,05.

**Keterbatasan** - Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Dengan demikian penelitian ini bergantung pada jawaban responden dalam memahami setiap pernyataan. Dan kurangnya data yang dibutuhkan untuk penelitian lebih mendalam.

**Implikasi** - Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan pemikiran perusahaan untuk mengembangkan dan mengkaji agar meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan komunikasi, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja.

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

### Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2002). Saat ini mencari dan mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik sangatlah tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi, dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil kinerja

karyawan. Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Mathis (2002) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2004) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. KSP Harapan Mulya Wonosobo merupakan salah satu koperasi yang ada di Kabupaten Wonosobo yang memiliki kinerja kurang atau belum maksimal dalam mencapai target perusahaan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo yang belum maksimal dapat dilihat dari data presensi karyawan. Pada tahun 2023 masih terdapat beberapa karyawan KSP Harapan Mulya yang kurang disiplin dalam menataati peraturan ditempat kerja seperti contoh hadir ditempat kerja tidak tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari data presensi dari bulan ke bulan terdapat keterlambatan, ijin, sakit dan cuti. Berikut adalah data rekapitulasi presensi karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo.

**Tabel 1. Rekapitulasi Presensi Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo Bulan Januari – Desember 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				Tanpa Keterangan
		Sakit	Ijin	Cuti	Terlambat	
Januari	35	3	2	1	6	0
Februari	35	3	2	4	7	0
Maret	35	5	4	2	5	0
April	35	0	1	3	3	0
Mei	35	1	0	1	2	0
Juni	35	0	0	2	2	0
Juli	35	2	0	2	4	0
Agustus	35	1	0	1	3	0
September	35	0	2	1	2	0
Oktober	35	1	1	2	5	0
November	35	2	2	1	6	0
Desember	35	2	1	1	2	0

Sumber : Data Internal KSP Harapan Mulya

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat disiplin karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo masih perlu diperbaiki, data diatas menunjukkan presensi karyawan KSP Harapan Mulya masih kurang dari 100% atau belum mencapai 90%. Menurut pimpinan KSP Harapan Mulya bahwasanya kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi karena tingkat keterlambatan kerja masih banyak terjadi pada tahun 2023. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi kerja (Hamali, 2016), motivasi kerja (Sutrisno, 2009), disiplin kerja (Ardana dkk, 2011) dan lingkungan kerja (Supardi, 2003).

Penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo dan berapa

besar tingkat kinerja karyawan berdasarkan permasalahan yang ada pada perusahaan dan dapat memberikan solusi dalam permasalahan dengan melakukan beberapa strategi manajemen. Upaya-upaya yang dilakukan adalah untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tetap baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pencapaian kinerjanya akan memberikan kesan yang baik terhadap perusahaan. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas akan pencapaian kinerjanya dapat menimbulkan kesan yang kurang baik terhadap perusahaan. Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2017).

## **Kajian Pustaka**

### ***Komunikasi***

Mangkunegara (2018) mengatakan komunikasi merupakan suatu cara pemindahan suatu informasi, pemikiran, pemahaman dari pihak pertama ke pihak lainnya dengan tujuan agar pihak tersebut dapat menginterpretasikan seperti tujuan yang diharapkan dan Menurut Iman dan Siswandi (2018) Komunikasi yang efektif dan cakap memiliki arti penting bagi dewan dalam menyelesaikan kapasitasnya untuk merancang, menyusun, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengelola semua pameran resmi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Berly Ananta (2018) membuktikan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Bajrasila (2023) membuktikan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil yang telah dilakukan tersebut kesimpulannya semakin tinggi komunikasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah:

*H<sub>1</sub>: Komunikasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo*

### ***Motivasi***

Menurut para ahli, Winardi (2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Faizal Herdinawan (2018) membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ersya Yulianti (2023) membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil yang telah dilakukan tersebut kesimpulannya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah:

*H<sub>2</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo*

## **Disiplin**

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Definisi lain yaitu Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Yoga Pramana Putra, Nyoman Dwika Ayu Amrita (2017) membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Bajrasila (2023) dan Irpan Sarip Hidayat (2023) membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil yang telah dilakukan tersebut kesimpulannya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam studi ini:

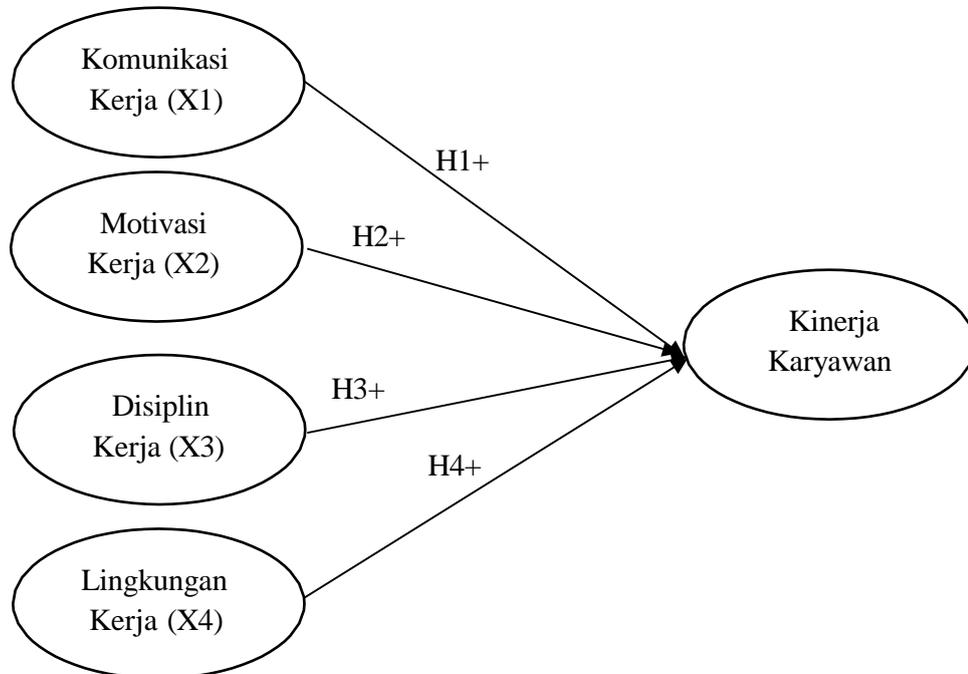
*H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo*

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan maupun organisasi yang perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti tempertur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Faizal Herdinawan (2018) dan Achmad Jufri, Siti Qomariah, Ashlihah (2019) menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh I Komang Janur Artha Yasa, Made Yudi Darmita (2021), Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, Rahman Hasibuan (2021), Lasro Habeahan (2022), Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, Ramin Zamora (2022), dan Ersya Yulianti (2023) menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang telah dilakukan tersebut kesimpulannya semakin tinggi lingkungan kerja yang nyaman diberikan ke karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam studi ini:

*H<sub>4</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo*

Gambar 1. Model Penelitian



**Metodologi**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan bukti-bukti hubungan sebab akibat (kausal) yaitu hubungan atau pengaruh hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini variabel bebas (independent) adalah Komunikasi Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X4) Sedangkan variabel terikatnya (dependen) Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo yang berjumlah 35 orang dengan status karyawan tetap. Sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 35 orang. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan alat analisis program SPSS (Statistical package for Social Science) for Windows versi 25, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan.

Definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

No	Sub Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Komunikasi Kerja (X1)	Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif.	1. Ketepatan 2. Persepsi 3. Pengendalian 4. Kredibilitas 5. Keharmonisan	Gyang (2018) dan Purwanto (2019)

No	Sub Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
2.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah sebuah kekuatan yang ada dari dalam Diri seorang karyawan yang secara langsung dapat mendorong perilakunya agar mau melakukan tindakan yang mengarah pada penyelesaian pekerjaan. Yakni proses yang ikut dilibatkan didalam menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dari setiap karyawan dalam usaha untuk mencapai sasaran hasil kerja yang ditentukan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan biologis-jasmaniah</li> <li>2. Kebutuhan keamanan</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan atas penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan fisiologis</li> <li>6. Kebutuhan atas estetika</li> <li>7. Kebutuhan aktualisasi diri</li> <li>8. Kebutuhan transendensi</li> </ol>	Widodo (2015) dan Robbins (2015)
3.	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer 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.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran di tempat kerja</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Tingkat kewaspadaan tinggi</li> </ol>	Rivai (2004) dan Melayu S.P Hasibuan (2016)
4.	Lingkungan Kerja (X4)	Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. /cahaya ditempat kerja</li> <li>3. Sirkulasi udara ditempat kerja</li> <li>4. Kebisingan ditempat kerja</li> <li>5. Bau tidak sedap ditempat kerj</li> <li>6. Keamanan ditempat kerja</li> </ol>	Menurut Kasmir (2021) dan Sedarmayanti (2011)

No	Sub Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
5.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Sikap 4. Kerjasama 5. Komunikasi 6. Kinerja keseluruhan	Maryoto (2000) dan Becker & Klimoski (1989)

## Hasil dan Pembahasan

### *Pengujian Hipotesis*

**Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4.466	2.325		1.921	.064
Komunikasi Kerja	.039	.056	.059	.687	.498
Motivasi Kerja	.088	.046	.220	1.929	.063
Disiplin Kerja	.404	.066	.506	6.107	.000
Lingkungan Kerja	.342	.086	.414	3.953	.000

Dari tabel di atas dapat disimpulkan:

- Hipotesis 1, tidak terdapat pengaruh antara komunikasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo. Dengan nilai thitung yang diperoleh sebesar  $0,687 < t_{tabel}$  sebesar  $2,03951$  dengan signifikansi sebesar  $0,498$ . Hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo.
- Hipotesis 2, tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonsobo. Dengan nilai thitung sebesar  $1,292 < t_{tabel}$  sebesar  $2,03951$  dengan signifikansi  $0,063$ . Hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo.
- Hipotesis 3, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonsobo. Dengan nilai thitung sebesar  $6,107 > t_{tabel}$  sebesar  $2,03951$  dengan signifikansi  $0,000$ . Hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo.

4. Hipotesis 4, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo. Dengan nilai thitung yang diperoleh sebesar 3,953 > ttabel sebesar 2,03951 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo.

## **Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.568	1.613

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,568 yang artinya 56,8% perubahan pada variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (komunikasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo dipengaruhi oleh komunikasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

## **Pembahasan**

### *Pengaruh Komunikasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo*

Hasil uji t variabel komunikasi kerja ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komunikasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo. Nilai thitung sebesar 0,687 < ttabel sebesar 2,03951 dengan nilai signifikansi sebesar 0,498. Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo.

Pada penelitian ini komunikasi kerja pada KSP Harapan Mulya terlihat bahwa komunikasi antar karyawan masih jarang terjadi sehingga menyebabkan kesalahpahaman, konflik antar karyawan sering terjadi, dan kurangnya umpan balik (feedback) antar sesama karyawan hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu komunikasi kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gede Yoga Pramana Putra dan Nyoman Dwika Ayu Amrita (2017) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Bandung dimana komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### *Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo*

Hasil uji t variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komunikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan KSP Harapan

Mulya Wonosobo. Nilai thitung sebesar  $0,088 < t_{tabel}$  sebesar  $2,03951$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,063$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh KSP Harapan Mulya Wonosobo masih kurang dalam pemberian daya gerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dan terintergrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya motivasi agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja agar dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizal Herdinawan (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan) dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo*

Hasil uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo. Nilai thitung sebesar  $6,107 > t_{tabel}$  sebesar  $2,03951$  dengan signifikansi sebesar  $0,000$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh KSP Harapan Mulya Wonosobo adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati, mentaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriana et al (2021) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun International Utama Indonesia Batam. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ririn Agustriani et al. (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) Terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo*

Hasil uji t variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo. Nilai thitung sebesar  $3,953 > t_{tabel}$  sebesar  $2,03951$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Harapan Mulya Wonosobo.

Lingkungan kerja yang dimiliki oleh KSP Harapan Mulya Wonosobo adanya

lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan seperti penerangan / cahaya yang baik, sirkulasi udara yang nyaman, kondisi tempat kerja yang tenang, dan keamanan ditempat kerja yang aman maka dapat membuat karyawan tenang dan aman dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Jufri et al. (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang dimana lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Faizal Herdinawan (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan) dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya. Pada KSP Harapan Mulya bahwa komunikasi antar karyawan masih jarang terjadi sehingga menyebabkan kesalahpahaman, konflik antar karyawan sering terjadi, dan kurangnya umpan balik (feedback) antar sesama karyawan hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dalam hal ini KSP Harapan Mulya masih perlu meningkatkan komunikasi kerja menjadi lebih baik lagi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya. Pada KSP Harapan Mulya masih kurang dalam pemberian daya gerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya motivasi agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja agar dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Dalam hal ini KSP Harapan Mulya masih perlu meningkatkan motivasi kerja menjadi lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya. Artinya disiplin kerja dapat melekat pada diri seseorang dikarenakan faktor tuntutan dalam lingkungan organisasi maupun kebutuhan secara pribadi dan turun temurun, yang mana apabila melanggarnya ia akan dikenai sanksi. Disiplin kerja yang dilakukan seseorang merupakan rasa tanggung jawab karena ada tujuan tertentu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Harapan Mulya. Artinya lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membuat karyawan akan betah dalam bekerja maka akan membuat karyawan menjadi lebih semangat untuk bekerja.

Penelitian ini mempunyai saran bahwa disiplin kerja perlu lebih diperhatikan lagi dengan cara kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja serta tingkat kewaspadaan tinggi. Untuk itu alangkah baiknya jika ada

sistem reward and punishment bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan baik dan buruk sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus selalu terjaga agar kondisinya tetap terjaga dengan cara memberikan penerangan/cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara yang segar, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan akan betah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, tidak melalui survey lainnya seperti wawancara. Hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap jawaban yang diberikan responden, yang secara tidak langsung akan mempengaruhi penelitian.

Agenda penelitian mendatang dimaksudkan untuk menindaklanjuti keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya bagi peneliti mendatang hendaknya mengarahkan penelitian pada obyek penelitian yang lebih luas, untuk mendapatkan hasil yang lebih umum terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dalam pengumpulan data tidak hanya melalui penyebaran kuesioner saja dapat menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara langsung kepada karyawan agar mendapatkan hasil yang efektif.

#### Daftar Pustaka

- Adi Wahyono, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada KSP Artha Jaya Mandiri II Ponorogo. *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 10–29.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Ananta, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Electronic City, Tbk Cabang Palembang. *Doctoral dissertation, Universitas Tridinanti*, 173, 2014.
- Bajrasila, I. G. A. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar. *Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 1–57.
- Efendi, B., Nurcahati, E., Trihudiyatmanto, M., Purwanto, H., & Affandi, A. (2022). Mengidentifikasi Peran Lingkungan Dan Disiplin Dalam Membangun Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2, 41–49.
- Ersa Yulianti. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada KSP Semarak Dana Cabang Banjar Patroman). *Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 31–41.
- Faizal Herdinawam. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan). *BMC Microbiology*, 17(1), 1–14.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi Semb). Universitas Diponegoro.
- Habeahan, L. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 7, Nomor 2, hal. 410–420).

- Hidayat, I. S. (2021). pengaruh pengalaman kerja pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek secara simultan. *Elibrary Unikom*, 19–32.
- Jufri, A., Qomariah, S. N., & Ashlihah, . (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen)*, 2(2), 1.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1), 111–
- Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen&Perbankan Syariah*, 2, 40–56.
- Pramana, P., & Ayu, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium (MBE)*, 3(2), 1–9.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (Edisi Kedu)*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PT. PUSTAKA BARU.
- Suliyanto. (2018). *METODE PENELITIAN BISNIS Untuk Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Andi Offset.
- Wijayanti, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(2), 187–198.
- Yasa, I. K. J. A., & Darmita, M. Y. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kuta Mimba. *Journal Research of Management (JARMA)*, 3(1), 36–45126.