

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. CAHYA YUDHA NIAGATAMA)**

Moh. Agus Supratman
Mohammadagussupratman12@gmail.com
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of work discipline, work environment, communication, organizational commitment, and work training on employees' performance. Furthermore, the population was employees at PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling. Additionally, the sample was all employees at PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya consisted of 57 people. Additionally, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression. The result concluded that work discipline significantly positively affected employees' performance at PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya. Likewise, the work environment significantly positively affected employees' performance at PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya. Similarly, communication significantly positively affected employees' performance at PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya. Also, both organizational commitment and work training significantly positively affected employees' performance at PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya. From those variables, communication was the most dominant factor.
keywords: Work Discipline, Work Environment, Communication, Organizational Commitment, Work Trainin.

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai studi kasus adalah karyawan PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan *sampling jenuh*. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya sebanyak 57 orang karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana komunikasi adalah faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. **kata kunci:** Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Komunikasi, Komitmen organisasi, Pelatihan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner usaha dan bukan sebagai pekerja semata (Arda, M. 2017).

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena (a) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (b) dengan kinerja

karyawan yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (c) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (d) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi dalam Rase et. al. 2021). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral. Setiap karyawan seharusnya memiliki tujuan dan rencana ke depan untuk meningkatkan kinerjanya, akan tetapi dalam banyak hal hasil pemikiran dan usaha tidak dapat dilihat, seperti ide-ide dalam memecahkan masalah inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga dapat berupa penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja karyawan juga bisa dalam menyusun sasaran yang akan dicapai dan tidak hanya sebagai evaluasi kinerja tetapi juga bisa mengelola proses kerja selama periode tersebut (Afandi 2018:83). Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2), "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi."

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan yaitu faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan. Dari beberapa faktor tersebut dapat meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan, keunggulan bersaing (*competitive advantages*) merupakan strategi formulasi perusahaan yang dirancang dalam mencapai peluang yang tidak dapat ditiru oleh pesaing untuk memaksimalkan laba dan menguntungkan (Pakaya dalam adiputra dan mandala 2017). Keunggulan bersaing adalah kunci sukses bagi organisasi atau perusahaan yang berada pada lingkungan yang secara terus menerus mengalami perubahan cepat dalam lingkungan persaingan yang ketat dan dalam kurun waktu yang semakin singkat (Utama dalam Adiputra dan Mandala 2017). Jadi keunggulan bersaing ini dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya dan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban bagi karyawan disuatu perusahaan atau instansi. Setiap perusahaan wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawannya agar kinerjanya lebih meningkat dari sebelumnya. Suatu bentuk tindakan mematuhi dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai-nilai, aturan yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya dan prosedur yang mengoreksi atau menghukum seseorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur.

Lingkungan Kerja

Pengaturan lingkungan kerja manual dapat mempengaruhi derajat dan sifat interaksi sosial antara rekan kerja, misalnya, desain kantor terbuka dan aspek lain dari tata letak fisik dapat menentukan jenis interaksi yang mungkin terjadi. Lingkungan fisik dapat memberikan keamanan fisik yang lebih banyak atau lebih sedikit. Tempat kerja yang baik akan diuji oleh karakteristik berikut: upah yang kompetitif, hubungan yang dapat dipercaya

antara karyawan dan manajemen, kesetaraan dan keadilan untuk semua orang, beban kerja yang wajar, dan tujuan yang menantang tetapi dapat dicapai.

Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Seseorang yang saling bertukar informasi guna pemindahan informasi memerlukan suatu proses yaitu, komunikasi dan sebuah transmisi informasi yang terdiri dari rangsangan diskriminatif dari penyampai ke penerimanya. Komunikasi terbuka dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Mereka juga dapat berbagi pemikiran dan ide yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan mereka sehingga tujuan perusahaan bisa dicapai lebih mudah.

Komitmen Organisasi

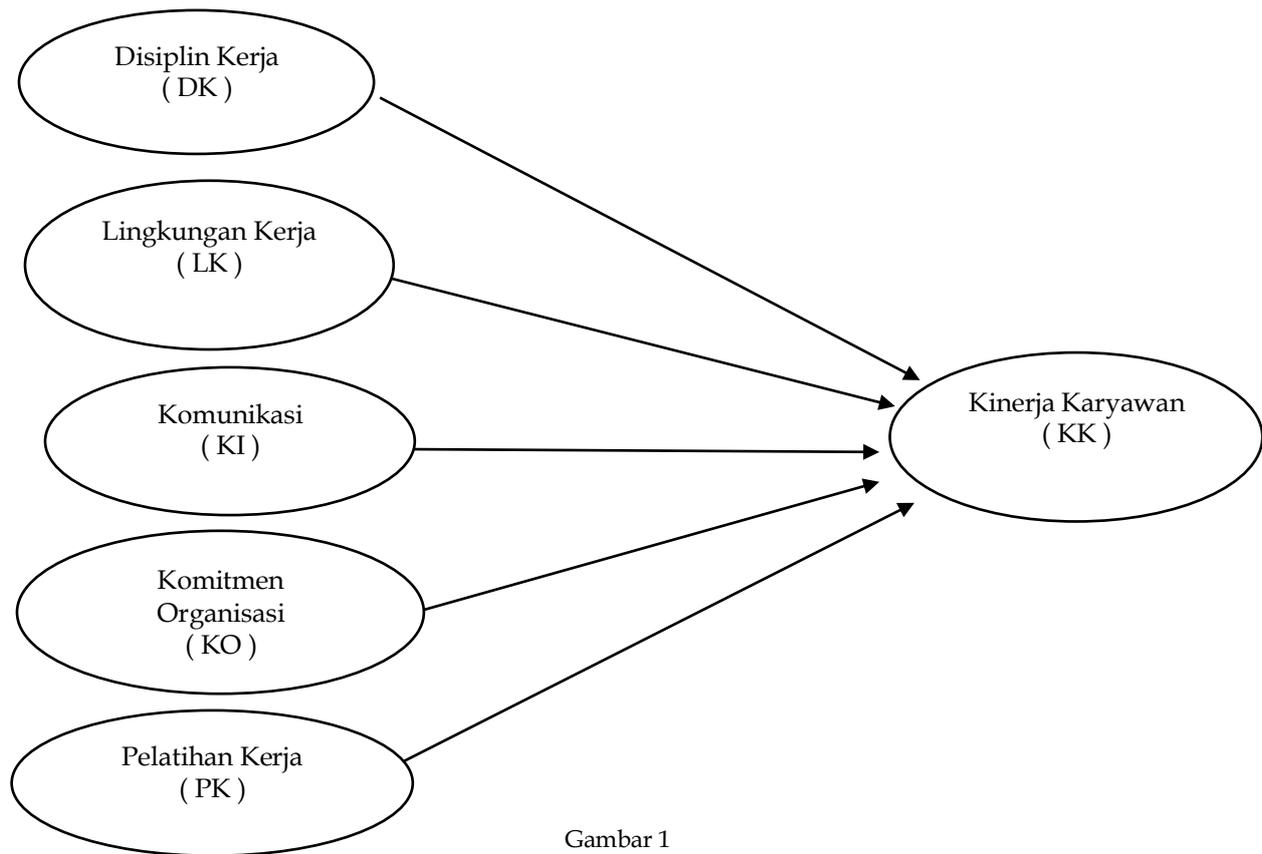
Komitmen organisasi adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka relatif di dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan

Pelatihan Kerja adalah setiap usaha memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Penelitian Terdahulu

penelitian berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cahya Yudha Niagatama) Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. populasi adalah karyawan tetap pada PT Cahya Yudha Niagatama Surabaya dengan jumlah sampel sebanyak 57 karyawan. Metode dalam pengambilan sampel adalah dengan metode *total sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa, deskripsi karyawan terhadap seluruh variabel dalam kategori baik dan seluruh hipotesis didukung. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan sebaiknya untuk penelitian selanjutnya model dalam penelitian ini digunakan pada objek yang berbeda seperti pada karyawan rumah sakit, hotel, perbankan yang dianggap memiliki tingkat turnover tinggi dan disiplin yang rendah.

MODEL KONSEPTUAL

Gambar 1
Rerangka konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, agar terciptanya disiplin yang baik maka manajemen mendorong atau memotivasi agar para pegawai dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku harus menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut. Supomo dan Nurhayati (2018:13).

H1 : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja manual dapat mempengaruhi derajat dan sifat interaksi sosial antara rekan kerja. Misalnya, desain kantor terbuka dan aspek lain dari tata letak fisik dapat menentukan jenis interaksi yang mungkin terjadi. Lingkungan fisik dapat memberikan keamanan fisik yang lebih banyak atau lebih sedikit. Tempat kerja yang baik akan diuji oleh karakteristik berikut: upah yang kompetitif, hubungan yang dapat dipercaya antara karyawan dan manajemen, kesetaraan dan keadilan untuk semua orang, beban kerja yang wajar, dan tujuan yang menantang tetapi dapat dicapai. Kombinasi dari semua kondisi tersebut menjadikan workstation sebagai kondisi kerja terbaik bagi karyawan untuk bekerja dengan kepuasan yang tinggi. Sebagai organisasi nirlaba, menciptakan lingkungan yang mendukung untuk karyawan yang puas adalah panduan yang diperlukan (Agbozo et al. 2017).

H2 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Sutrisno (2017: 17). Komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial.

H3 : komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah. Hasil penelitian yang dilakukan Halimsetiono (2014) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Pelatihan mempunyai orientasi sekarang dan dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2018:164).

H5 : komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan metode deskriptif dimana akan dibahas pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Gambaran Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya berjumlah 57 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sejumlah 57 orang.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja adalah kesadaran sikap seseorang karyawan PT. Cahya Yudha Niagatama yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat lima indikator yang di gunakan untuk mngukur disiplin kerja (Hasibuan 2017, 194) yaitu : a. Teladan Pimpinan, b. Keadilan, c. Sanksi Hukuman, d. Ketegasan

Lingkungan Kerja (LK)

Merupakan lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan PT. Cahya Yudha Niagatama, karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga dapat bekerja secara maksimal. Sedarmayanti dalam Patandung, (2020) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut a. Penerangan/cahaya di tempat kerja, b. Kebisingan di tempat kerja, c. Bau tidak sedap di tempat kerja, d. Keamanan di tempat kerja.

Komunikasi (KI)

komunikasi merupakan suatu informasi, ide, pengertian dari atasan kepada karyawan dengan harapan karyawan tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi yang efektif di PT Cahya Yudha Niagatama merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam memahami komunikasi dengan mudah. Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi, Sutardji dalam R Daulay (2021) yaitu : 1.Pemahaman, 2. Pengaruh pada sikap, 3.Hubungan yang makin baik, 4. Tindakan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang karyawan di PT. Cahya Yudha Niagatama harus memiliki komitmen tinggi dalam keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi, Robbins dalam RD Agustin et,al (2022) yaitu : 1. Komitmen afektif (Affective Commitment), 2. Komitmen berkelanjutan (Continuance Commitment), 3. Komitmen normatif (Normative Commitment).

Pelatihan Kerja

Merupakan proses untuk mengubah tingkah laku karyawan di PT Cahya Yudha Niagatama yaitu pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang, membantu karyawan untuk mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) terdapat indikator dalam pelatihan, yaitu : 1. Tujuan Pelatihan, 2. Materi, 3. Metode yang digunakan, 4. Kualifikasi Peserta.

Kinerja Karyawan

Merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan PT. Caya Yudha Niagatama dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral. Terdapat empat indicator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, Afandi (2018:89) yaitu : 1. Kuantitas hasil kerja, 2. Kualitas hasil kerja, 3. Ketelitian, 4. Kepemimpinan

Teknik Analisis Data

Pengujian Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas ini diuji dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24.0 untuk menganalisa data berupa angka dengan menggunakan uji Pearson Correlation. Gunawan (2019, p. 12) suatu pernyataan dalam sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidak apabila sebagai berikut: a) Jika nilai

signifikansi $< 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid, b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Pengujian Reliabilitas

Dalam penelitian uji reabilitas digunakan untuk mengukur kuisisioner. Kuisisioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seorang responden mengenai pernyataan yang diberikan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24.0 untuk menganalisa data berupa angka dengan menggunakan uji Pearson Correlation. Suatu penelitian juga dianggap reliabel atau tidak apabila sebagai berikut: a) Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ maka penelitian dianggap reliabel, b) Jika Cronbach Alpha's $< 0,70$ maka penelitian tersebut dianggap kurang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, maka dilakukan dengan membandingkan nilai R^2 dengan nilai t-test untuk masing-masing variabel independen. Kolinearitas sering kali diduga jika R^2 tinggi (antara 0,7 dan 1) dan ketika korelasi derajat nol juga tinggi, tetapi tidak satu pun atau sangat sedikit koefisien regresi parsial yang secara individual penting secara statistik atas dasar pengujian t-test yang konvensional.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

UJI KELAYAKAN MODEL

Koefisien Determinasi (R^2)

Semakin besar R^2 berarti semakin tepat persamaan perkiraan regresi linear tersebut dipakai sebagai alat prediksi, karena variasi perubahan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Apabila nilai R^2 semakin dekat dengan satu, maka perhitungan yang dilakukan sudah dianggap cukup kuat dalam menjelaskan variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji F (*Goodness of Fit*)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Uji F digunakan untuk menguji variabel disiplin kerja, lingkungan, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi yaitu 5 persen.

ANALISA PEMBAHASAN

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui jenis kelamin karyawan yang ada di PT. Cahya Yudha Niagatama adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Perempuan	12	21,1
Laki - Laki	45	78,9
Jumlah	57	100,0

Sumber : Data primer 2022

Tabel 2 tersebut dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya yaitu berjenis kelamin pria sebanyak 45 orang atau 78,9 %, sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 21 orang atau 21,1 %.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 25	15	26,3
26 - 30	20	35,1
31 - 35	7	12,3
36 - 40	6	10,5
>40	9	15,8
Jumlah	57	100,0

Sumber : Data primer 2022

Tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya berusia 20 - 25 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 26,3%, 26 - 30 tahun yaitu sebanyak 20 responden atau 35,1 %, 31 - 35 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 12,3 %, 36 - 40 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 10,5%. Dari berusia >40 tahun sebanyak 9 responden atau 15,8%.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui pendidikan karyawan yang ada di PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	13	24,6
Diploma	10	16
Sarjana	32	56,6
Pascasarjana	2	3,6
Jumlah	57	100,0

Sumber : Data primer 2022

Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya yaitu dari tingkat lulusan berpenadidikan Pascasarjana sebanyak 2 orang atau 3,6%. Dari tingkat lulusan Sarjana sebanyak 32 orang atau 56,6%. Dari tingkat pendidikan lulusan Diploma sebanyak 10 orang atau 16% dan dari tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 13 orang atau 24.6%.

Deskripsi Tanggapan Responden

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tabel 6

Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

Frekuensi								
Indikator Variabel	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	N	Mean
DK1	0	0	9	35	14	237		4,09
DK2	0	1	7	34	16	239	100	4,12
DK3	0	0	7	33	18	243		4,19
Rata - rata						719		4,13

Sumber : Data primer 2022

Tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan dengan nilai rata-rata 4,13 yang diukur dengan menggunakan skala interval yang tergolong dalam kategori “setuju”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya telah memiliki disiplin kerja yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (LK)

Berdasarkan data yang didapatkan dari karyawan melalui kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh deskripsi data mengenai kondisi lingkungan kerja (LK) secara umum sebagai berikut:

Tabel 7

Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Frekuensi								
Indikator Variabel	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	N	Mean
LK1	0	0	5	26	27	254		4,38
LK2	0	0	5	32	21	248		4,28
LK3	0	0	4	28	26	254	100	4,38
LK4	0	0	4	29	25	253		4,36
Rata - rata						1009		4,37

Sumber: Data primer 2022

Tabel 7 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan dengan nilai rata-rata 4,37 yang telah diukur dengan menggunakan skala interval dan tergolong dalam kategori “Sangat Setuju” maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya telah memiliki lingkungan kerja yang kondusif, sehingga membuat suasana kerja menjadi nyaman dan tenang.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi (KI)

Berdasarkan data yang didapatkan dari karyawan melalui kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh deskripsi data mengenai komunikasi (KI) secara umum sebagai berikut:

Tabel 8
Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
KI1	0	0	3	36	19	248	100	4,28
KI2	0	0	3	37	18	247		4,26
KI3	0	0	3	34	21	250		4,31
KI4	0	0	6	37	15	241		4,16
KI5	0	0	1	39	18	249		4,29
Rata - rata						1233		4,25

Sumber: Data primer 2022

Tabel 8 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan dengan nilai rata-rata 4,25 yang telah diukur dengan menggunakan skala interval dan tergolong dalam kategori "Sangat Setuju" maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya telah memiliki komunikasi yang efektif sehingga karyawan lebih mudah dalam memahami komunikasi dengan mudah.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi (KO)

Berdasarkan data yang didapatkan dari karyawan melalui kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh deskripsi data mengenai mengenai komitmen organisasi (KO) secara umum sebagai berikut:

Tabel 9
Tanggapan Responden terhadap Variabel komitmen organisasi

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
KO1	0	0	5	33	20	247	100	4,26
KO2	0	0	6	28	24	250		4,31
KO3	0	0	6	29	23	249		4,29
Rata - rata						746		4,28

Sumber: Data primer 2022

Tabel 9 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan dengan nilai rata-rata 4,28 yang telah diukur dengan menggunakan skala interval dan tergolong dalam kategori "Sangat Setuju" maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya telah memiliki sikap komitmen tinggi dalam keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Pelatihan Kerja (PK)

Berdasarkan data yang didapatkan dari karyawan melalui kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh deskripsi data mengenai Pelatihan Kerja (PK) secara umum sebagai berikut:

Tabel 10
Tanggapan Responden terhadap Variabel Pelatihan Kerja

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
PK1	0	0	1	20	37	268	100	4,62
PK2	0	0	0	29	29	261		4,50
PK3	0	0	0	30	28	260		4,48
PK4	0	0	0	33	25	257		4,43
Rata-rata						1046		4,53

Sumber: Data primer 2022

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan data yang didapatkan dari karyawan melalui kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh deskripsi data mengenai Kinerja Karyawan (KK) secara umum sebagai berikut:

Tabel 11
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Frekuensi							
Indikator Variabel	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	Mean
KK1	0	0	1	40	17	248	4,28
KK2	0	0	4	39	15	243	4,19
KK3	0	0	4	32	22	250	4,31
KK4	0	0	3	36	19	248	4,28
Rata - rata						989	4,27

Sumber: Data primer 2022

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 12
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Person Correlation (r hitung)	Taraf Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,820	0,05	Valid
	DK2	0,748	0,05	Valid
	DK3	0,693	0,05	Valid
	DK4	0,880	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,713	0,05	Valid
	LK2	0,798	0,05	Valid
	LK3	0,776	0,05	Valid
	LK4	0,741	0,05	Valid
Komunikasi (KI)	KI1	0,790	0,05	Valid
	KI2	0,743	0,05	Valid
	KI3	0,571	0,05	Valid
	KI4	0,760	0,05	Valid
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0,753	0,05	Valid
	KO2	0,782	0,05	Valid
	KO3	0,749	0,05	Valid
Pelatihan Kerja (PK)	PK1	0,576	0,05	Valid
	PK2	0,798	0,05	Valid
	PK3	0,703	0,05	Valid
	PK4	0,760	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,857	0,05	Valid
	KK2	0,826	0,05	Valid
	KK3	0,859	0,05	Valid
	KK4	0,771	0,05	Valid

Sumber: Data primer 2022

Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang mengukur variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Pelatihan Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi keseluruhan item nilai menghasilkan nilai lebih besar dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 13
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,618	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,750	Reliabel

Komunikasi (KI)	0,806	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,637	Reliabel
Pelatihan Kerja (PK)	0,668	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,845	Reliabel

Sumber: Data primer 2022

Tabel 13 dapat menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang telah digunakan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan diajukan kembali akan memperoleh data yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Konstanta	0,800		-	-
Disiplin Kerja (DK)	0,119	0,130	2,232	0,030
Lingkungan Kerja (LK)	0,183	0,189	3,180	0,002
Komunikasi (KI)	0,321	0,298	4,590	0,000
Komitmen Organisasi KO)	0,255	0,277	4,990	0,000
Pelatihan Kerja (PK)	0,291	0,225	2,839	0,006

Sumber: Data primer 2022

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Tabel 15
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

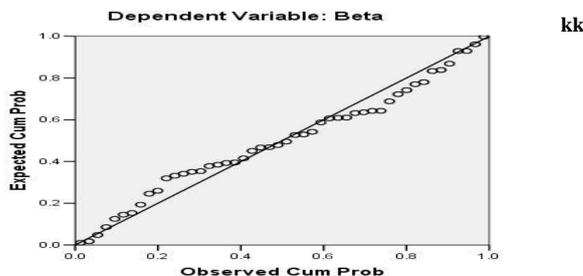
Unstandardized Residual		Keterangan
Kolmogorov Smirnov Z	1,013	Normal
Asymp.Sig (2-tailed)	0,256	

Sumber: Data primer 2022

Tabel 15 diatas dapat diketahui nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov pada Asymp. Signifikan lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,256. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pendekatan grafik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Sumber: Data primer 2022

Uji Multikolinieritas

Tabel 16
Hasil Uji Multikolinieritas

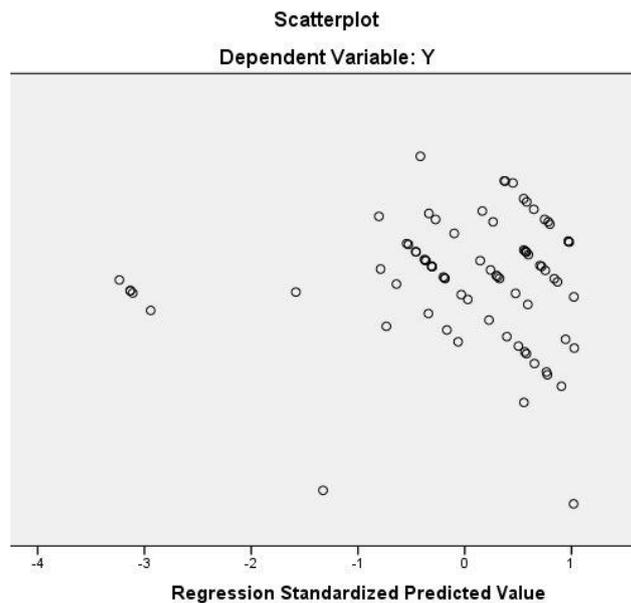
Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,441	2,268	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (LK)	0,423	2,364	Bebas Multikolinieritas
Komunikasi (KI)	0,355	2,816	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (KO)	0,484	2,066	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan Kerja (PK)	0,238	4,210	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer 2022

Table 16 diatas terlihat nilai mendekati atau lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Influence Factor) lebih kecil dari angka 10 dari setiap variable. Maka hal ini dapat di simpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya kolerasi antar variable atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independent dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heterosedastisitas

Berikut hasil gambar dari heterosedastisitas:



Gambar 3
Gambar Scatter Plot
Sumber: Data primer 2022

Berdasarkan gambar 3 *Scatter Plot* menunjukkan bahwa data tersebut telas tersebar dan angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hsl ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam memprediksi produktivitas kerja berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen dan pelatihan kerja.

Hasil Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 17
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10,548	5	2,110		
Residual	0,888	52	0,017	123,602	000 ^b
Total	11,436	57			

Sumber: Data primer 2022

Tabel 17 diatas dapat di ketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian memiliki signifikan $0.000 \leq 0,05$ sebesar 123,602. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Uji F penelitian ini yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 18
Hasil Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,960 ^a	0,922	0,915

Sumber: Data primer 2022

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) pada tabel 18 diatas dapat diketahui nilai *R square* sebesar 0,922 yang menunjukkan bahwa 92% memiliki kontribusi yang kuat dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* lebih rendah yaitu 0,915 yang menunjukkan 91% merupakan hasil yang positif. *R squared adjusted* akan menghitung setiap penambahan variabel dan mengestimasi nilai *R squared* dari penambahan variabel tersebut. Apabila penambahan pola baru tersebut ternyata memperbaiki model hasil regresi lebih baik dari pada estimasi, maka penambahan variabel tersebut akan meningkatkan nilai *R-squared adjusted*.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 19
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	2,232	0,030	Signifikan
Lingkungan Kerja (LK)	3,180	0,002	Signifikan
Komunikasi (KI)	4,590	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (KO)	4,990	0,000	Signifikan
Pelatihan Kerja (PK)	2,839	0,006	Signifikan

Sumber: Data primer 2022

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis (t-test) diatas maka hasilnya dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi adalah $\alpha = 0,030$ yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari tingkat signifikan $\leq 0,05$ yang berarti H_1 diterima. Dengan demikian variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi adalah $\alpha = 0,002$ yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang

didapatkan lebih kecil dari tingkat signifikan $\leq 0,05$ yang berarti H2 diterima. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Komunikasi kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi adalah $\alpha = 0,000$ yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari tingkat signifikan $\leq 0,05$ yang berarti H3 diterima. Dengan demikian variabel Komunikasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi adalah $\alpha = 0,000$ yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari tingkat signifikan $\leq 0,05$ yang berarti H4 diterima. Dengan demikian variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Pelatihan Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi adalah $\alpha = 0,006$ yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari tingkat signifikan $\leq 0,05$ yang berarti H5 diterima. Dengan demikian variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya terdapat variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan sudah tinggi, tingkat keterlambatan masuk kerja hampir nihil dan tidak ada karyawan yang memanfaatkan waktu istirahat berlebihan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa karyawan telah memiliki disiplin yang baik yang nantinya berdampak positif bagi kinerja karyawan di PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya terdapat variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan upaya peningkatan lingkungan kerja yang telah dilakukan diantaranya dengan membersihkan area kerja karyawan dan mengadakan kegiatan bersama antar rekan kerja, bawahan dan atasan setiap setahun sekali. Upaya lain yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan diantaranya melakukan pemeriksaan fasilitas kerja seperti jendela, AC, lampu ruangan dan peralatan kebersihan setiap sebulan sekali, mengganti fasilitas yang rusak, melakukan penataan ulang dengan nuansa yang baru setiap tahunnya dan meningkatkan aktivitas bersama rekan kerja, bawahan dan atasan setiap sebulan sekali.

Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya terdapat variabel Komunikasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa *upward communication* memberi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif merupakan sesuatu yang sangat penting bagi karyawan di PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya dalam menjalankan tugas pokoknya dan fungsinya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya terdapat variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan komitmen organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kerjanya kinerjanya. Setiap karyawan di PT. Cahya Yudha Niagatama memiliki tanggung jawab penuh terhadap setiap kegiatan individu ataupun kelompok baik kegiatan dilingkungan kerja atau dengan mitra perusahaan. Dari hasil tersebut komitmen organisasi menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya, sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya guna meningkatkan kualitas kinerjanya.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya terdapat variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikansi yang mana perusahaan telah melakukan dan menyelenggarakan program pelatihan untuk karyawannya setiap sebulan sekali dari beberapa *skill* yang harus dikuasi dan dikembangkan untuk semua karyawannya. Kemampuan yang wajib dikembangkan mencakup aspek dasar perkantoran, *management*, *marketing* dan *cosultan public* pada umumnya. Sehingga dapat dijelaskan pelatihan kerja yang sistematis dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang demi kemajuan dari perusahaan.

Simpulan

Atas dasar perolehan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan adalah 1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan diterapkannya disiplin kerja yang baik oleh perusahaan memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja dari karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. 2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja kondusif yang diterapkan oleh perusahaan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Semakin kondusif lingkungan kerja dari karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. 3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif yang diterapkan oleh perusahaan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Semakin efektif komunikasi yang diterapkan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. 4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi motivasi atau mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya, sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya guna meningkatkan kualitas kinerjanya. Semakin termotivasi karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. 5. Hasil pengujian hipotesis

menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang sistematis dan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya, serta mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang demi kemajuan dari perusahaan.. Semakin sistematis pelatihan kerja dari karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan kali ini masih memiliki banyak keterbatasan diantaranya adalah:1.Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari lima variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan masih banyak.2.Penggunaan sumber data hanya berdasarkan kuisioner sehingga dirasa memiliki kekurangan dalam mencerminkan keadaan sebenarnya, oleh sebab perlu menambahkan dengan menggunakan wawancara atau interview agar didapat data yang lebih baik.

Saran

Atas dasar perolehan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah:1.Bagi manajemen PT. Cahya Yudha Niagatama diharapkan untuk selalu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dengan meningkatkan faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja yang telah dijalankan oleh pihak manajemen PT. Cahya Yudha Niagatama agar tercapainya kinerja karyawan yang maksimal.2.Bagi manajemen PT. Cahya Yudha Niagatama diharapkan memanfaatkan potensi yang dipunyai agar dapat memenuhi kepuasan karayawan sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya.3.Untuk para peniliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain selain disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan atau dapat mengkombinasikan dengan variabel yang lain. Dengan hal ini guna untuk mengetahui pengaruh lain yang lebih besar antara variabel bebas dengan variabel terikat.4.Perusahaan hendaknya memberikan apresiasi bagi karyawan seperti halnya pemberian insentif, bonus, dan promosi jabatan. Dengan memberikan apresiasi yang lebih kepada karyawan tentunya karyawan akan merasa terikat maka kinerja karyawan pun akan meningkat.5.Peningkatan kesejahteraan hendaknya dilakukan secara merata dan terorganisir melalui program - program yang sudah tersusun. Sehingga para karyawan tidak lagi khawatir ketika sudah mendekati usia pensiun, sebab mereka sudah memiliki tabungan yang cukup. Hal tersebut berdampak positif bagi perusahaan karena tidak lagi mendapatkan karyawan yang tidak betah kerja diperusahaan ataupun mengajukan resign.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. P. P. dan K. Mandala. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif Dan Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(11): 6090-6119.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Penerbit Zanafa Publishing, Riau.

- Agbozo, G. K., S. O. Isaac, M. A. Hoedoafia, dan Y. B. Atakorah . 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja: Bukti dari Sektor Perbankan di Ghana. *Journal of Human Resource Management*. 5(1):12.
- Agustin, R. D., M. Y. Arief dan D. P. Wiryaningtyas. 2022. Pengaruh Komitmen Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja ASN dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(2), 1104-1120.
- Ambarwati, O. D., M. R. Basalamah, dan N. Nurhidayah. 2022. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Wilayah PT PLN (Persero) UPT Probolinggo. *Elektronik Jurnal Riset Manajemen*. 12(01):301-306.
- Arda, M. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*. 18(1):45-60.
- Asmara, D. A. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. *Journal of Economic Management*. 1(1): 66-80.
- Bukit, B., T. Malusa dan A. Rahmat. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. *Zahir Publishing*. Yogyakarta.
- Burhannudin, B., M. Zainul dan M. Harlie. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*. 8(2):191-206.
- Darmadi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia ke Kepala Sekolah "Melejitnya Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya." *DeePublish* . Yogyakarta.
- Fahmi, I. 2018. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*. 8(8):339-345.
- Hasibuan, M. S. P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Indonesia.
- Junaidi, J. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*. 1(4): 411-426.
- Khunsoonthornkit, A. dan V. Panjakajornsak. 2018. Model Persamaan Struktural untuk Menilai Dampak Organisasi Pembelajaran dan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi Riset. *Journal of Social Sciences*. 39(3):457-462.
- Khuzaimah, S. 2017. Analisis Fakto-Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau. *Jurnal fakultas ekonomi*. 4(1):11-26.
- Laksono, B. R. dan A. A. Wilasittha. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*. 4(1):249-258.
- Lestari, N. K., A. H. Sutawijaya, N. I. Mulyaningrum dan A. C. Kesuma. 2022. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Case Anigre Kitchen). *Jurnal Doktor Manajemen*. 5(1):34-39.
- Lestary, L. dan H. Chaniago. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. 3(2):94-103.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.

- Marini, N. P., I. M. Sumada dan A. R. S. Laksmi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wira Medika Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*. 2(1):8-14.
- Masri, S. 2014. Metode Penelitian Survei. Penerbit LP3ES. Jakarta.
- Mufida, I. I., R. R. Kurniati dan D. Krisdianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis*. 10(2):158-164.
- Nur, M. dan A. H. Syam. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Sustainable Business Hub*. 1(2):39-45.
- Patandung, H., dan A. Deni. 2020. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomak*. 6(1):33-48.
- Purnamasari, W., D. A. Indrayanti dan N. L. Fitriya. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Cipta Pakar Perkasa. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. 2(2):193-205.
- Putra, M., M. Mukharom dan A. T. Nugroho. 2021. Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(1):151-162.
- Rase, H. Y., M. Razak dan B. Badaruddin. 2021. Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (Jambir)*. 1(1):53-61.
- Ratnasari, S. L., E. P. Sinaga dan M. A. Hadi. 2021. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2):128-135.
- Riana, D. dan V. Y. Agatha. 2016. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Jurnal Of Marketig and Commerce*. 3(1):1-8.
- Rivai, V. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Ed. 8. PT. Raja grafindo Persada. Depok.
- Rozarie. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik
- Safitri, D. E. 2019. *The Effect of Training On Employee Performance* (Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan) PT. Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In Ke-26. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo, R. dan E. Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Suryani, N. L. dan K. Zakiah. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1):73-84.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta..
- Syamsibar, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*. 5(1):18-26.
- Tarigan, W. J., R. M. Girsang dan S. Martina. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(3):363-371.

- Umi, M. Z., dan I. Nurnida. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *eProceedings of Management*. 5(1):1123-1129.
- Wahyuningsih, S. 2019. Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*. 13(2):111-211.
- Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja. Cetakan ke lima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E . 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.