INFLUENCE OF COMMUNICATION, DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF SMA NEGERI 4 YOGYAKARTA

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMA NEGERI 4 YOGYAKARTA

Gunarta[1)] Dr. Dhiana Ekowati , SE.MM [2)]
[1)]STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta
email: gunarta10@gmail.com
[2)]STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta
email: dhianaeko.stienus@gmail.com

Abstract

Employee performance is influenced by factors including communication, discipline and work environment. This research aims to analyze the influence of disciplinary communication and work environment on employee performance (case study at SMA Negeri 4 Yogyakarta). This research was carried out during November 2023. The data collection method used in this research was using a questionnaire technique by distributing a number of written statements to respondents as many as 83 employees to obtain information at SMA Negeri 4 Yogyakarta. Meanwhile, the data analysis used in this research is a quantitative descriptive analysis method, namely the measurement method can be expressed in the form of numbers. Based on partial test results (t test) it shows that the research results show that the communication variable (X1) has a an effect on employee performance (Y) with tcount of 2.980> ttable value of 1.991. The discipline variable (X2) has an effect on employee performance. indicated by the tcount value being greater than ttable (2.954>1.991). and work environment variable (X3) influence employee performance as indicated by the tcount value being greater than ttable (2,245>1,991) at SMA Negeri 4 Yogyakarta Meanwhile, based on the results of simultaneous tests (F test), it shows that the value of fcount > ftable or (7,868 > 2.719), meaning that all variables, namely communication, discipline and work environment have a significant effect on employee performance at SMA Negeri 4 Yogyakarta

Keywords: Communication, Discipline and Work Environment, Employee

A. PENDAHULUAN

Menurut KBBI pengertian sekolah yaitu salah satu bangunan atau lembaga yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar dengan berbagai jenjang pendidikan. Jenjang pendidikan tersebut terdiri atas SD atau MI, SMP atau MTs, dan SMA atau MA. Lembaga ini memberikan berbagai macam ilmu yang tentunya dapat bermanfaat bagi anak didiknya di masa sekarang maupun masa yang akan datang. Sebab itu, sekolah menjadi kebutuhan yang penting sebagai upaya untuk mencerdaskan generasi bangsa. Seperti halnya di SMA Negeri 4 Yogyakarta, salah satu bagian dari Lembaga Pendidikan di kota Yogyakarta yang tentu saja sudah banyak melahirkan lulusan yang mampu bersaing dengan tuntutan zaman seperti sekarang ini. SMA Negeri 4 Yogyakarta beralamat di Jalan .Magelang karangwaru lor No.7 Tegalrejo Yogyakarta, sekolah Negeri yang mempunyai jurusan IPA dan IPS dan di tahun 2023 ini ditunjuk sebagai salah satu sekolah penggerak dengan kurikulum merdeka di kota Yogyakarta.

Berbicara tentang SMA Negeri 4 Yogyakarta tentu tak lepas dari faktorfaktor yang mendukung kelancaran dan kesuksesan penyelengaraan Pendidikan di sekolah, salah satu faktor penting tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia di sekolah terdiri dari Guru, karyawan dan siswa. Dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan ini, faktor sumber daya manusia khususnya pegawai mempunyai pengaruh besar, karena pegawai yang melaksanakan proses kegiatan tersebut, atau dengan kata lain sukses dan tidaknya sebuah sekolah bisa dilihat dari sumber manusia di dalamnya. Di sebuah

sekolah tentu saja tak lepas dari banyak permasalahan di dalamnya, yang tentu saja harus terus dicari solusinya agar tidak menghambat kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing, dengan didukung komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja yang sehat. Dari berbagai permasalahan yang sering muncul di antaranya adalah masalah komunikasi, sebagai mahluk sosial berarti manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan orang lain.

Menurut Hovland, Janis, dalam Sendjaja (2014) Komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata- kata) dengan tujuan untuk membentuk perilaku orang- orang lainnya (khalayak). Oleh karena itu, komunikasi menjadi sangat penting guna mencapai kinerja pegawai di sekolah. Di antara tujuan sebuah sekolah adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan melewati tahapan dan proses yang tentu saja tidak mudah. Pegawai memberikan pelayanan terbaik kegiatan sekolah, selain juga melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Secara bersama-sama pegawai bersinergi untuk mencapai kinerja sesuai target sehingga penyelenggaraan pendidikan dan pelayanan berkualitas di SMA Negeri 4 Yogyakarta akan tercapai. Selain komunikasi antar pegawai, Disiplin dan lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain komunikasi, disiplin kerja pegawai juga memengarugi kinerja pegawai di sekolah.

Disiplin sendiri dapat diartikan sebagai Disiplin adalah sikap menghormati dan menilai peraturan tertulis dan tertulis yang sah, menegakkannya dan tidak menolak sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan (Hasibuan: 2022). dan mendefinisikan disiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat kaitannya dengan rasionalisme, kesadaran, dan tanpa emosi. Pandangan ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri ketaatan terhadap aturan yang dilakukan dari pertimbangan rasional. Berdasarkan definisi disiplin di atas maka dapat diketahui bahwa disiplin merupakan sesuatu hal yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih jauh, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh pendapat Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik itu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sejalan dengan pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mampu mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sehingga dengan itu Kinerja pegawai sesuai target akan tercapai. Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Yogyakarta”

B. KAJIAN LITERATUR

Vibi alamsyah , Austin Alexand er Parhusip (2023). Pengaruh Komunikasi , Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Perum Perumnas Medan. Hasil Penelitian Komunikasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,001 < dari 0,05 dan nilai Thitung sebesar - 3,439 < -Ttabel2,856. maka H1 ditolak. Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000< dari 0,05 dan nilai Thitung sebesar 9,800 > Ttabel2,856. Lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai signifikansi X3 sebesar 0,086 > dari 0,05 dan nilai Thitungsebesar 1,750 < Ttabel2,008. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R square) diperoleh nilai sebesar 0,674, yang berarti 67,4% dipengaruhi oleh variable Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan

Ilham Aji Sulistyo (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Pilar Jaya Kediri. Hasil penelitian Variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi 0,028 < 0,05. Variabel Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0.000< 0,05 yang artinya variabel komunikasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, Rahman Hasibuan (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Hasil penelitian Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,083 > 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai nilai t hitung 2,111 > t tabel 1,671 dan sig. 0,038 < 0,05. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 3,382 > t tabel 1,671 dan sig. 0,001 < 0,05. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai hitung 2,008 > t tabel 1,671 dan sig. 0,049 < 0,05. Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar Fhitung 9,104 > Ftabel 2,53 dan nilai signifikan 0,000< 0,05.

Isnaeni Rokhaya ti, Heri Setiawan , Brian Jordi Bagaskar a (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpin an dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 4,578 > t tabel 2,048. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 3,828 > t tabel 2,048. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 3,407 > t tabel 2,048.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kuantitatif dicirikan dengan penekanan pada data numerik (angka) yang dianalisis menggunakan metodologi statistik, yang mana sumber datanya menggunakan data primer melalui penyebaran kusioner dengan menggunakan skala likert sebagai instrument pengumpulan data. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai (guru dan karyawan) Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Yogyakarta sebanyak 83 orang. Peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Kemudian, teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda serta uji hipotesis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL UJI VALIDITAS

Sebelum data kuesioner digunakan dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas terhadap kuesioner yang dijadikan instrumen dalam penelitian ini. Tujuan adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini valid atau tidak. Dengan kata lain kuesioner yang dimaksud dapat mengukur dengan tepat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk variabel independen meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transfomasional promosi dan lokasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* 21.0 dengan melihat tingkat korelasinya dan menggunakan taraf signifikan 5%. Jika angka korelasi yang

diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (r hitung > r tabel), maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulan bahwa seluruh item pernyataan untuk mengukur variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar r tabel, dimana nilai r tabel untuk sampel sebanyak 30 adalah **0.361** untuk df = n-2 = 30-2 = 28. Ringkasan hasil pengujian dengan *software* tersebut adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel produk dengan lima item pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.795	0.361	Valid
2	0.900	0.361	Valid
3	0.712	0.361	Valid
4	0.866	0.361	Valid
5	0.780	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel komunikasi dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0.361

2) Uji Validitas Variabel Disipin

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel disiplin dengan lima item pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	**0.710**	**0.361**	**Valid**
2	**0.780**	**0.361**	**Valid**
3	**0.715**	**0.361**	**Valid**
4	**0.682**	**0.361**	**Valid**
5	**0.751**	**0.361**	**Valid**

Sumber: Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.6, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel disiplin dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0.361

3) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel limgkungan kerja dengan lima item pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.658	0.361	Valid
2	0.651	0.361	Valid
3	0.657	0.361	Valid
4	0.613	0.361	Valid
5	0.686	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.7, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0.361.

4) Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja pegawai dengan lima item pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.794	0.361	Valid
2	0.807	0.361	Valid
3	0.625	0.361	Valid
4	0.693	0.361	Valid
5	0.680	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.8, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0.361

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang sudah valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang, atau dengan kata lain jika kuesioner tersebut dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* 21.0 dengan melihat nilai koefisien *Cronbach Alpha* instrumen masing-masing variabel. Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Ringkasan hasil pengujian dengan *software* tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

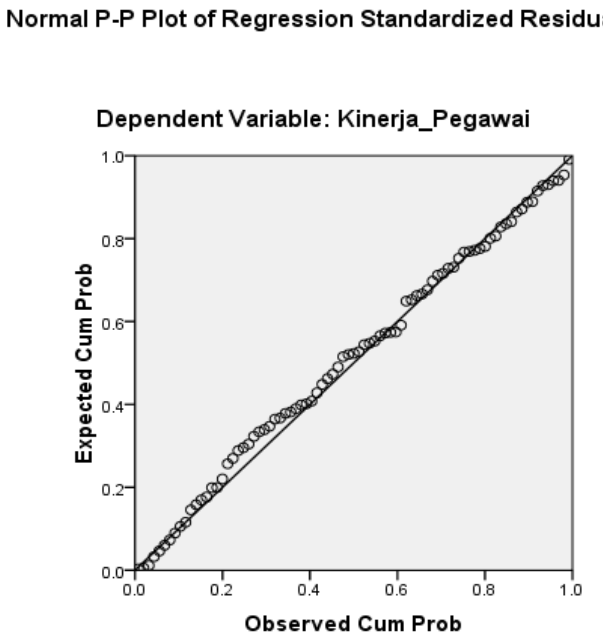
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi	0.803	Reliabel
Disiplin	0.762	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.730	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.680	Reliabel

Sumber: Data primer diolah,2023

Dari tabel di atas 4.8 dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dari variabel-variabel tersebut lebih dari 0,6 dan tidak ada satupun yang lebih kecil dari 0,6. Dengan demikian semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel peganggu atau residual memiliki distribusi normal. model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendeteksi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis grafik (Ghozali 2014 :160) Distribusi data normal apabila digrafik distribusi data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sedangkan distribusi data tidak normal jika data menyebar dan tidak mengikuti arah garis diagonal. Berikut ini hasil uji normalitas berdasarkan grafik PP Plot:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Dilihat dari grafik PP plot diatas maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena data memiliki pola seperti pada grafik PP plots titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen yang lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance yang memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10.

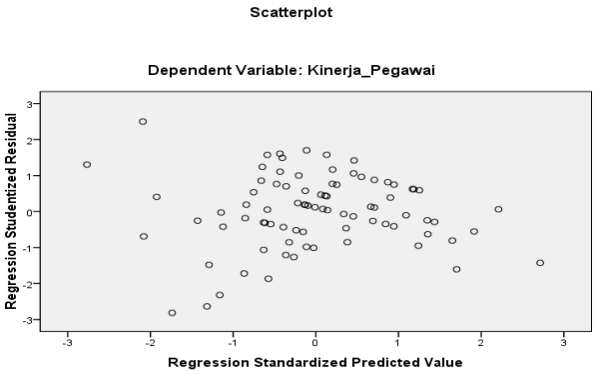
Tabel 4.10
Multikolinieritas

Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tollerance	VIF
Komunikasi	0.935	1.069
Disiplin	.0.867	1.154
Lingkungan Kerja	.0.864	1.158

Sumber: Data primer diolah,2023

Berdaarkan tabel 4.10 Coefficients dapat dijelaskan bahwa pada bagian Collinearity Statistics menunjukkan bahwa angka VIF tidak lebih dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolneritas, sehingga model regresi dapat dipakai

Heterokedastisitas



Gambar 4.2
Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada gambar 4.2 terlihat sebarannya tidak membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) (Sugiyono, 2018:192) sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi kesamaan variabel.

Uji Autokorelasi

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu ke pengamatan lain pada model regresi, Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode yang sering digunakan adalah dengan uji Dubrin Watson (uji DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika d < dL atau lebih besar dari (5-dL), maka hipotesis nol (HO) ditolak yang berarti terdapat autokorelasi,

2) Jika d terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol (HO) diterima, yang berarti tidak terdapat autokorelasi.

Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik Dubin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780a	.608	.569	2.65539	1.930

. a.Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2023

Dari hasil output tabel 4.11, didapat nilai DW yang dihasikan dari model regresi adalah 1.930. Sedangkan dari tabel DW dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah data (n)=83, diperoleh nilai du sebesar 1.7187 Nilai DW 1.930 lebih besar dari batas (du) yakni 1.728 dan kurang dari (4-du) 4-1,7187 = 2.281 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisi regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.010	3.437		2.749	.004
	Komunikasi	.121	.112	.310	2.980	.003
	Disiplin	.381	.120	.338	3.182	.002
	Lingkungan Kerja	.219	.098	.238	2.245	.028

Sumber:: Data primer diolah 2023

Dari tabel di atas dapat juga diketahui hasil persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

Y = 6.010 + 0.121X1 + 0.381X2 + 0.219X3 + Ɛ

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β1-β3 : Koefisien regresi

X1 : Komunikasi

X2 : Disiplin

X3 : Lingkungan Kerja

Ɛ : Standar Error

Konstata

1. Jika variabel Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja tidak mengalami perubahan atau tidak mendukung Kinerja Pegawai, maka nilai koefisien konstanta sebesar 6.010. (Gujarati, 2017:49)

2. Variabel komunikasi merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan koefisien positif sebesar 0.121. Jika variabel komunikasi meningkat dengan asumsi variabel disiplin, dan lingkungan kerja tetap, atau tidak berubah maka kinerja kerja juga akan meningkat.
3. Variabel disiplin merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan koefisien positif sebesar 0.381. Jika variabel disiplin meningkat dengan asumsi variabel komunikasi dan lingkungan kerja tetap, atau tidak berubah maka kinerja juga akan meningkat.
4. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan koefisien positif sebesar 0.219. Jika variabel lingkungan kerja meningkat dengan asumsi variabel komunikasi dan disiplin tetap, atau tidak berubah maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat apakah benar dugaan awal peneliti bahwa ada pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 4 Yogyakarta

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen serta seberapa besar kontribusi variabel X dalam mempengaruhi variabel Y.

Uji Parsial (Uji T)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial. Proses perhitungan menggunakan SPSS melalui analisis regresi linier dan hasilnya dapat dilihat pada tabel Coefficiennts. Dari hasil uji t, maka akan diketahui level of significant dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari Alpha 5 % maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya, dan begitu pula sebaliknya. Berikut ini hasil ringkasan uji t yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS 21.0. Dapat dilihat pada tabel 4.12 diatas.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, jika menggunakan taraf signifikansi α = 5 % (0.05) dan t tabel (n-k-1 = 83-3-1 = 79) maka ttabel sebesar = 1.991 maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Signifikansi variabel Komunikasi adalah 0.003<0.05 dan thitung > ttabel atau 2.980 > 1.991, maka secara parsial variabel ini berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai..
2. Signifikansi variabel Disiplin adalah 0.002< 0.05 dan thitung > ttabel atau 3.182 > 1.991, maka secara parsial variabel ini berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Signifikansi variabel Lingkungan Kerja adalah .0.028 < 0.05 dan thitung > ttabel atau 2.245 > 1.991, maka secara parsial variabel ini berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independent dapat mempengaruhi variabel dependen, Koefisien determinasi merupakan angka yang berkisar antara 0 dan 1 yang mengindikasikan besarnya besarnya variabel independent Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 dengan ketentuan semakin mendekati 1 berarti semakin baik jika koefisien determinasi bernilai 0,6 berarti 60 % sebaran variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent sisanya 0,4 (40 %) tidak dapat dijelaskan oleh variabel independent atau diluar variabel independent (komponen error)

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780a	.608	.569	2.65539

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Komunikasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) adalah 0.569 ini terletak antara 0 (nol) dan 1 (satu) berarti variabel Komunikasi (X1),Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) kriteria dari nilai Adjusted R Square adalah 0.569 maka artinya memenuhi kriteria variabel Komunikasi (X1),Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan melihat Tabel 4.13 Model Summary diperoleh Adjusted R Square adalah 0.569 (56,9%) dimana Komunikasi (X1),Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMA Negeri 4 Yogyakarta dan untuk 43,1 (43,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan pada taraf signifikan alpha 5% tingkat kepercayaan 95% pada derajat penyebut (dk) n-k (83-3) = 80 terdapat F_{tabel} sebesar 2.730 Berdasarkan hasil olah data diperoleh F hitung adalah sebesar 6,699 dengan tingkat signifikansi 000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 7.868 > 2.730, maka bisa dikatakan bahwa Komunikasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), secara simultan berpegaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada SMA Negeri 4 Yogyakarta.

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	166.434	3	55.478	7.868	.000[a]
Residual	557.036	79	7.051		
Total	723.470	82			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Komunikasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 di atas jika menggunakan taraf signifikansi α = 5 % dan nilai F_{tabel} sebesar 2.730 maka dapat dibandingkan bahwa signifikansi < α atau 0,000 < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 7.868 > 2.730. Hal ini berarti secara simultan Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 4 Yogyakarta.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2.980>1.991 hal tersebut menunjukkan variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya komunikasi yang baik antara pimpinan dan rekan kerja, sudah terjalin dengan baik, begitu juga mampu memahami pesan yang diberikan pimpinan atau rekan kerja, juga sudah berjalan dengan baik, rasa menghargai, memahami serta mampu berkomunikasi, baik dengan lisan atau dengan dengan teknologi seperti wa, gmeet, zoom atau lainya terhadap rekan kerja untuk menciptakan susasana nyaman dalam tempat kerja juga sudah terjalin dengan baik, sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan, hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan, dan hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Vibi alamsyah (2023 Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ilham aji sulistyo (2022) yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi 0,028 < 0,05. Penelitian oleh Isnaeni rokhayati (2022) juga mendukung hasil penelitian ini bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 4,578 > t tabel 2,048.

Pengaruh Disiplin Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 3.182>1.991 hal tersebut menunjukkan variabel disiplin (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya Disiplin selalu datang dan pulang sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan di tempat bekerja, sudah berjalan dengan baik, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target baik kualitas pekerjaan maupun kuantitas pekerjaan serta memanfaatkan waktu dengan sebaik baiknya agar semua pekerjaan yang diberikan bisa selesai tepat waktu dan mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan yang diberikan tempat pekerjaan sudah berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Vibi alamsyah (2023) yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi 0,000< dari 0,05 dan nilai Thitung sebesar 9,800 > Ttabel2,856. Penelitian Ilham Aji Sulistyo (2022) menemukan hasil yang senada bahwa variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000 t tabel 1,671 dan sig. 0,038 < 0,05,.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2.245>1.991 hal tersebut menunjukkan variabel limgkumgan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja yang menyenangkan, kebersihan lingkungan kerja yang selalu terjaga, hubungan yang harmonis dan adanya rasa saling menghormati antar rekan kerja dan atasan sudah tercipta dengan baik dan Hasil Penelitian ini mendukung penelitian dari Ilham Aji Sulistyo (2022) juga menemukan hasil mendukung bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan

dengan nilai signifikansi 0.000 ananda (2021) yang menyatakan bahwa . Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai hitung 2,008 > t tabel 1,671 dan sig. 0,049 < 0,05, dan penelitian Isnaeni rokhayati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 3,407 > t tabel 2,048.

Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai (H4)

Hasil penelitian menunjukkan nilai f hitung lebih besar dari f tabel sebesar 7.868 > 2.730 hal tersebut menunjukkan variabel Komunikasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya tiga variabel independent tersebut saling berkaitan terhadap variabel dependent. Karena hal ini faktor Komunikasi sudah terjalin dengan baik , begitu juga mampu memahami pesan yang diberikan pimpinan atau rekan kerja, juga sudah berjalan dengan baik, rasa menghargai, memahami serta mampu berkomunikasi, baik dengan lisan atau dengan dengan teknologi seperti wa, gmeet, zoom atau lainya terhadap rekan kerja untuk menciptakan susasana nyaman dalam tempat kerja juga sudah terjalin dengan baik, sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan, hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target baik kualitas pekerjaan maupun kuantitas pekerjaan serta memanfaatkan waktu dengan sebaik baiknya agar semua pekerjaan yang diberikan bisa selesai tepat waktu dan mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan mematuhi aturan yang diberikan tempat kerja, sudah berjalan dengan baik, begitu juga lingkumgan kerja yang menyenangkan, kebersihan lingkungan kerja yang selalu terjaga, hubungan yang harmonis dan adanya rasa saling menghormati antar rekan kerja dan atasan sudah tercipta dengan baik, dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Vibi Alamsyah 2023) yang menemui hasil bahwa uji koefisien determinasi (Adjusted R square) diperoleh nilai sebesar 0,674, yang berarti 67,4% dipengaruhi oleh variable Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Penelitian Ilham Aji Sulistyo (2022) menyatakan Hasil uji F menunjukkan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya variabel komunikasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dan Penelitian Febriana ananda (2021) juga menemui hasil yang senada bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar Fhitung 9,104 > Ftabel 2,53 dan nilai signifikan 0,000< 0,05.

E. KESIMPULAN

1) Hasil penelitian menunjukkan variabel Komunikasi (X1) mempunyai nilai ttabel 1.991 sedangkan thitung 2.980. Artinya thitung lebih besar dari ttabel (2.980 > 1.991). Hal tersebut menunjukkan variabel Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Yogyakarta.
2) Hasil penelitian menunjukkan variabel Disiplin (X2) mempunyai nilai ttabel 1.991sedangkan thitung 3.182. Artinya thitung lebih besar dari ttabel (3.182 >1.991). Hal tersebut menunjukan variabel Disiplin (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Yogyakarta.
3) Hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai ttabel 1.991 sedangkan thitung 2.245. Artinya thitung lebih besar dari ttabel (2.245 >1.991). Hal tersebut menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Yogyakarta.

4) Hasil penelitian menunjukkan variabel Komunikasi (X1), Disiplin X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai Fhitung 7.868 sedangkan Ftabel 2,730 (7.868 >2.730), Artinya Fhitung lebih Fhitung lebaih besar dari Ftabel. Hal tersebut menunjukkan variabel Komunikasi (X1), Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengauh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Yogyakarta.

REFERENSI

Austin Alexander Parhusip, 2023 *Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja* Pada PT. Perum Perumnas Medan

Bovee, 2017. *Komunikasi Bisnis* Buku 2 Edisi 8 PT Indeks

Brian Jordi Bagaskara, 2022. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Effendy, Onong Uchjana. (2003). *Ilmu, teori dan filsafat komunikasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti

Ervianto, W. I. 2008. Pengukuran Kinerja kelompok pekerja bangunan dalam proyek konstruksi (Studi Kasus Proyek Gedung Bertingkat Di Surakarta). *Jurnal Teknik Sipil*. 9 (1), 31-42.

Fandy Tjiptono, 2011. *Strategi Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. Andy Offest. Yogyakarta.

Gaustad, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*. SPSS 21 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghazali, 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*. SPSS 21 Ed. 5 Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia,Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, 2019. *SP. Malayu*, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* Gramedia Jakarta.

Ilham Aji Sulistyo, 2022. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Pada UD. Pilar Jaya Kediri

Mangkunegara, 2016. . *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama

Nurgiantoro, Statistik Deskriptif, 2011. Penerbit Erlangga Jakarta

Priyanto, 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi dan Keuangan* Ekonisia Fakultas UII Yogyakarta.

Rahman Hasibuan, 2021. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan* Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Bata

Santoso dan Tjiptono, 2011. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional* Cetakan Kelima. PT. Media Kompatindo, Jakarta

Sarwono, S. W. 2005. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT Gramedia Grasindo

Sendjaja, Sasa Djuarsa. 2014 . Teori Komunikasi Edisi 3. Tanggerang Selatan: Universitas Terbuka.

Siagan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Soemarso, 2014. *Suatu Pengantar Manajemen. Edisi Keempat*. Jakarta :Salemba Empat.

Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung:Alfabeta.