

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARI LEMBAH SUBUR RIAU

Firmansyah¹, Roni Chandra², Andry³

¹Komputerisasi Akuntansi, STMIK Dharmapala Riau, Indonesia

²Manajemen Ritel, STMIK Dharmapala Riau, Indonesia

³Manajemen, STIE Mahaputra Riau, Indonesia

*e-mail: firmansyah@lecturer.stmikdharmapalariau.ac.id

Article Info

Article history:

Received 27 02, 2023

Revised 29 03, 2023

Accepted 29 03, 2023

Keywords:

Work Discipline

Communication

Employee performance

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 27 02, 2023

Direvisi 28 03, 2023

Diterima 29 03, 2023

Kata kunci:

Disiplin Kerja

Komunikasi

Kinerja Karyawan

Abstract

One of the most important factors that can determine the progress or decline of an organization. Every organization is always trying to get human resources that can help achieve the goals of the organization. The success or failure of an organizational goal can be seen from the performance produced by the HR. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline partially on the performance of employees of PT. Sari Lembah Subur, to find out and analyze the effect of work communication partially on the performance of employees of PT. Sari Lembah Subur, and to find out and analyze the influence of work discipline and work communication simultaneously on the performance of employees of PT. Sari Lembah Subur. The population of this study was 60 people, with sampling using a census, so that the research sample became 60 respondents, the data analysis technique used multiple regression. The results of this study are that partially discipline has a significant effect on employee performance at PT. Sari Lembah Subur, partially communication affects the performance of employees at PT. Sari Lembah Subur, work discipline and communication simultaneously influence or significantly affect employee performance

Abstrak

Salah satu faktor yang paling terpenting yang dapat menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya dalam mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi dapat diketahui dari kinerja yang dihasilkan oleh SDM tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur. Populasi penelitian ini berjumlah 60 orang, dengan penarikan sampel menggunakan sensus, sehingga sampel penelitian menjadi 60 orang responden, teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur, secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang paling terpenting yang dapat menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya dalam mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi dapat diketahui dari kinerja yang dihasilkan oleh SDM tersebut.

Kinerja karyawan adalah kemampuan sebuah perusahaan mengelola sumber daya yang ada sehingga dapat memberikan nilai kepada perusahaan tersebut, agar dapat mengetahui kinerja suatu perusahaan kita dapat mengukur tingkat efisiensi dan produktivitas perusahaan tersebut dan dengan adanya penilaian kinerja di perusahaan dapat mengetahui sudah sejauh mana perkembangan suatu perusahaan. Berhasil tidaknya tujuan suatu perusahaan biasanya dapat diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan sesuai target yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mampu memiliki peranan penting dalam menjalankan pencapaian kinerja yang diinginkan, maka dari itu perusahaan harus melakukan penilaian kinerja terhadap setiap perkerjanya.

Tujuannya dari kinerja itu sendiri adalah untuk membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan. Dan mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.

Pada dasarnya suatu perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau berkerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan itu sendiri. Manajemen perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia mampu menjalankan keduanya, dengan demikian akan mempercepat dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih fokus kepada peraturan peran sumber daya manusia didalam suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah dia semakin baik atau semakin buruk.

Dalam mendapatkan kinerja yang baik memiliki beberapa faktor yang mendukung kualitas kinerja yang baik salah satu diantaranya yaitu komunikasi. komunikasi dapat membantu karyawan untuk proses kerja yang baik di dalam perusahaan. Dengan komunikasi karyawan dengan karyawan lain maka pekerjaannya akan mudah dan kinerjanya akan meningkat, perusahaan harus menerapkan bentuk komunikasi lisan dan tertulis. komunikasi yang dilakukan di perusahaan sangat membantu dalam menjalankan pekerjaan yang baik, sehingga komunikasi dapat menjalin hubungan kerja yang meningkat satu organisasi dan dapat menjadikan alat utama dalam mengkoordinasi dan mempersatukan semua bagian yang terdapat dalam struktur perusahaan, dan komunikasi akan menjadi suatu alat penyampaian pesan yang baik dan akan mempermudah karyawan maupun pimpinan.

Berkait dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang terjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setelah berkomunikasi satu sama lain karyawan harus mematuhi peraturan perusahaan, karyawan harus disiplin kerja agar membantu untuk membentuk kinerja yang baik. Dalam suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer dan pimpinan, secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak, keberhasilan perusahaan untuk mencapai target yang diharapkan maka dari itu

perusahaan harus mendidik karyawan agar dapat mematuhi dan mentaati perusahaan, jika karyawan melanggar peraturan tersebut akan terkena sanksi.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Menurut Afandi (2018) komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu taat tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bila mana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Cinta Utami (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan menurut Agung Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Untung Widodo (2010) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Dayu fatira (2017) menyatakan secara parsial komunikasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini terdiri dari :

- Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur ?.
- Apakah komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur?.
- Apakah disiplin kerja dan komunikasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur

2. TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa kinerja adalah bahwa sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi, sedangkan menurut Priansa (2018), menyatakan kinerja adalah yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2014), mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hamali (2018), disiplin adalah kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Komunikasi

Menurut Afandi (2018), komunikasi adalah merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut badrudin (2015), komunikasi adalah yang merupakan hal yang terpenting dalam manajemen karena proses manajemen baru terlaksana, jika komunikasi dilakukan.

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), untuk mematuhi seperangkat norma-norma sosial merujuk kepada pola-pola interaksi sosial seperti frekuensi dan lamanya kontak antara orang-orang, kecenderungan mengawali kontak, arah pengaruh antara orang-orang derajat kerja sama, perasaan tertarik dan perilaku sosial orang-orang yang disebabkan oleh situasi sosial mereka. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Menurut Rahman (2016), yang berjudul “pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Pura barutama unit smart technology departemen”, mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.

Pengaruh Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), untuk mematuhi seperangkat norma-norma sosial merujuk kepada pola-pola interaksi sosial seperti frekuensi dan lamanya kontak antara orang-orang, kecenderungan mengawali kontak, arah pengaruh antara orang-orang derajat kerja sama, perasaan tertarik dan perilaku sosial orang-orang yang disebabkan oleh situasi sosial mereka.

Menurut Ernika (2016), yang berjudul “pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda”, menyatakan hasil penelitian uji analisis regresi linear berganda dari kedua variabel yaitu komunikasi organisasi dan motivasi kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Supomo (2018), disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Ega (2014), yang berjudul “pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Enggal mumbul, kudu)”, menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi yang diteliti sebanyak 60 orang responden yang berbelanja pada PT. Sari lembah subur.

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul - betul representatif (mewakili). Teknik penarikan sampel penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh atau sering disebut dengan sensus, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 60 orang responden yang berkerja pada PT. Sari Lembah Subur.

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer yang dipergunakan oleh peneliti yakni kuesioner penelitian, dan struktur organisasi perusahaan.

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatam yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan obyek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Biro Pusat Statistik (BPS). Data sekunder yang peneliti pergunakan antara lain, jurnal penelitian, buku-buku yang terkait pada penelitian ini.

Defenisi operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Identifikasi dan Defenisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Disiplin (X ₁)	Disiplin adalah kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat meny esuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Hambali, 2018)	1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan pimpinan. 3. Waskat 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan	Likert
2	Komunikasi (X ₂)	Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang	1. Bijaksana. 2. Kesopanan. 3. Kata yang tepat. 4. Bahasa yang sopan dan halus	Likert

		kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. (Afandi, 2018)		
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (kasmir, 2016)	1. Target. 2. Kualitas. 3. Waktu Penyelesaian. 4. Taat Asas	Likert

Dalam hal ini analisis deskriptif untuk memberikan gambaran tentang perolehan bobot dari item pertanyaan, nilai interval kelas rata-rata jumlah tanggapan responden terhadap item pertanyaan, dan nilai rata-rata total variabel.

Riduwan (2010), menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Riduwan (2010), uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajengan) alat pengumpul data (*instrument*) yang digunakan. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan rumus alpha.

Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas disiplin kerja, dan komunikasi kerja, dan terikat kinerja karyawan.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Diminta :

Y = Kinerja

a = konstanta

b₁ = koefisien variabel bebas 1

X₁ = Disiplin kerja

b₂ = koefisien variabel bebas 2

X₂ = komunikasi

e = *standar error*

Dalam proses pelaksanaan dari regresi berganda, dilakukannya uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heterokedastisitas dan multikolinieritas. Uji normalitas sangat berguna apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, pada penentuan normalitas pada penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov (K-S), dengan pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi diatas 0,05 maka data terdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya.

Uji heterokedastisitas yaitu suatu uji pada model regresi yaitu untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi varian dalam observasi pengamatan data. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas yaitu peneliti menggunakan *scatterplot*.

Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi klasik yaitu pada model regresi terjadi hubungan antar variabel bebas, pada multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan VIF apabila *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF < 10 maka terbebas dari permasalahan multikolinieritas dan begitu juga sebaliknya.

Setelah pelaksanaan uji asumsi klasik dapat dilaksanakannya uji hipotesis, uji hipotesis pada penelitian ini pada model regresi ini terdiri dari uji t dan uji F, yaitu kalau uji t membandingkan thitung dengan ttabel sedangkan kalau uji F yaitu membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastis pada model regresi. Harus terpenuhinya asumsi klasik agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dari setiap variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk meningkatkan hasil uji normalitas data, maka peneliti Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut :

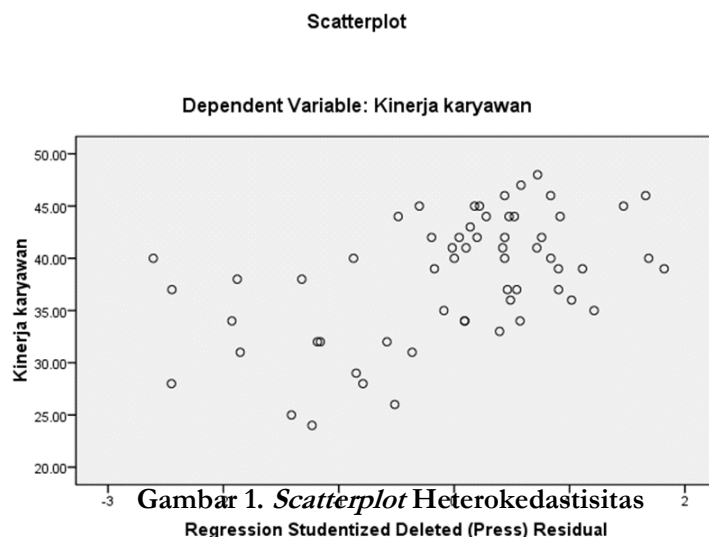
Tabel 2. Kolmogrov-Smirnov (K-S)

		Disiplin kerja	Komunikasi	Kinerja karyawan
N		60	60	60
Normal Parameters ^a	Mean	38.2000	23.6167	38.3167
	Std. Deviation	7.00073	3.72846	5.86137
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.158	.113
	Positive	.142	.074	.062
	Negative	-.146	-.158	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.133	1.221	.876
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153	.101	.427
a. Test distribution is Normal.				

Hasil uji pada Tabel 2 diketahui bahwa besarnya nilai Kolmogrov-Smirnov untuk disiplin kerja adalah 1,133 dan signifikansi 0,153. Untuk komunikasi adalah 1,221 dan signifikansi 0,101. Untuk kinerja karyawan adalah 0,876 dan signifikansi 0,427. Jika nilai signifikansi $\leq$ dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $\geq$ 0.05 maka data berdistribusi normal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres, konflik organisasi dan produktivitas nilai signifikansi $\geq$ 0.05 maka data residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam melakukan pendektisian terhadap heterokedastisitas dengan *scatterplot* :



Berdasarkan pada Gambar 1, pada *Scatterplot* pengujian heterokedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik tersebar diatas maupun dibawah titik 0 sehingga tidak terjadi adanya gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolenieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen mengandung kolerasi atau tidak. Jika *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka antar variabel independen (disiplin kerja dan komunikasi) tidak terjadi multikolenieritas. Berikut ini hasil uji multikolinieritas :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin kerja	.606	1.650
Komunikasi	.606	1.650

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil Tabel 3, diketahui nilai dari toleransi pada disiplin kerja sebesar 0,606 dan nilai VIF sebesar 1,650. Nilai dari toleransi pada komunikasi sebesar 0,606 dan nilai VIF sebesar 1,650. Dengan demikian ke dua variabel independen dalam penelitian ini masih lebih kecil dari pada 10 (VIF < 10). Maka dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa ke dua variabel independen penelitian ini tidak terjadi multikolenieritas.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan komunikasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.383	2.611		2.827	.006
	Disiplin kerja	.589	.072	.703	8.220	.000
	Komunikasi	.357	.135	.227	2.656	.010

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan pada Tabel 4, dapat diketahui dari pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

1. Disiplin Kerja dengan nilai t-hit sebesar 8,220 dan nilai t-tab sebesar 1,670 sehingga t-hit > t-tab jadi $8,220 > 1,670$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Sari Lembah Subur Riau.
2. komunikasi dengan nilai t-hit sebesar 2,656 dan nilai t-tab sebesar 1,670 sehingga t-hit > t-tab atau $2,656 > 1,670$ tingkat signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ yang artinya komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Sari Lembah Subur Riau.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan komunikasi) secara simultan terhadap variabel independen (kinerja karyawan). Dasar pengambilan keputusan:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1514.262	2	757.131	84.171	.000
	Residual	512.721	57	8.995		
	Total	2026.983	59			

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F-hit sebesar 84,17 sedangkan F-tab sebesar 3,15 dengan df pembilang =2, df penyebut =57 dan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ sehingga F-hit > F-tab. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan komunikasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Riau.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Riau

Menurut Supomo (2018:134), disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Ega (2014), yang berjudul “pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Enggal mumbul, kudus)”, menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai t-hit sebesar 8,220 dan nilai t-tab sebesar 1,670 sehingga $t\text{-hit} > t\text{-tab}$ jadi $8,220 > 1,670$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Sari Lembah Subur Riau. Keterkaitan antara disiplin dengan kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh Wiratama (2013) Berdasarkan Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ginting (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis $r = 0,248$ pada satuan kerja disiplin dan $0,461$ merupakan unit komunikasi yang secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari dua variabel sebesar 26,2% terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan dan sisanya 73,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas pada PT. Sari Lembah Subur Riau

Menurut Afandi (2018:56) untuk mematuhi seperangkat norma-norma sosial merujuk kepada pola interaksi sosial seperti frekuensi dan lamanya kontak antara orang-orang, kecenderungan mengawali kontak, arah pengaruh antara orang-orang derajat kerja sama, perasaan tertarik dan perilaku sosial orang-orang yang disebabkan oleh situasi sosial mereka.

Menurut Ernika (2016), yang berjudul “pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda”, menyatakan hasil penelitian uji analisis regresi linear berganda dari kedua variabel yaitu komunikasi organisasi dan motivasi kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan antara komunikasi dengan kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh Putra (2018) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta. Dengan nilai t hitung 3,296 dengan nilai signifikansi 0,02. Adanya pengaruh signifikan positif komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta. Dengan nilai t 5,446 dengan nilai signifikansi 0,00. Adanya pengaruh simultan yang signifikan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta. Dengan nilai F hitung sebesar 18,302 dengan nilai signifikansi 0,00. Komunikasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta.

Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Riau

Menurut Afandi (2018:56), untuk mematuhi seperangkat norma-norma sosial merujuk kepada pola-pola interaksi sosial seperti frekuensi dan lamanya kontak antara orang-orang, kecenderungan mengawali kontak, arah pengaruh antara orang-orang derajat kerja sama, perasaan tertarik dan perilaku sosial orang-orang yang disebabkan oleh situasi sosial mereka. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau

berantakan. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Keterkaitan antara disiplin dengan kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh Srimiatun (2015) Hasil uji t menyatakan bahwa variabel komunikasi dan konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi hasil regresi adalah 0,503 artinya bahwa variabel komunikasi dan konflik menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 50,3%. Secara parsial, ternyata variabel komunikasi memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel konflik. Sedangkan menurut putra (2018) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta. Dengan nilai t hitung 3,296 dengan nilai signifikansi 0,02. Adanya pengaruh signifikan positif komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta. Dengan nilai t 5,446 dengan nilai signifikansi 0,00. Adanya pengaruh simultan yang signifikan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta. Dengan nilai F hitung sebesar 18,302 dengan nilai signifikansi 0,00. Komunikasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini dapat terdiri dari :

1. Secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur. Dengan nilai variabel t-hitung disiplin adalah $8,220 > t\text{-tabel}$ (1,670) dengan tingkat signifikan 0,000
2. Secara parsial (uji t), menunjukan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur. Dengan nilai variabel t-hitung harga adalah $2,656 < t\text{-tabel}$ (1,670) dengan tingkat signifikan 0,010
3. Variabel disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung (84,17) $> F\text{-tabel}$ (3,15) dengan tingkat signifikan (0,05)

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Ketua STMIK Dharmapala Riau, LPPM Ketua STIE Mahaputra Riau.
2. Bapak LPPM STMIK Dharmapala Riau dan LPPM STIE Mahaputra Riau.
3. Civitas akademika STMIK Dharmapala Riau dan STIE Mahaputra Riau.

REFERENSI

- [1] Afandi pandi, 2018. *Kinerja*. Penerbit Zanafa Nusa Media, Yogyakarta.
- [2] Afandi pandi, 2018. *Komunikasi kerja*. Zanafa Publishing, Nusa Media, Yogyakarta.
- [3] Afandi pandi, 2018. *Disiplin Kerja*. Zanafa Publishing, Nusa Media, Yogyakarta.
- [4] Badrudin, 2015. *Komunikasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [5] Dayu Fatira, 2017. *Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graba Tanjungpinang*, Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- [6] Edison Emron Dkk, 2017. *Kinerja*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [7] Ernika Desy, 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda*, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, (Jurnal Ilmu Komunikasi), Volume 4 Nomer 2.
- [8] Fitri Cinta Utami, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [9] Ginting Nurmaidah Br, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan*, Dosen Falkultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia (Jurnal Asia Inovasi Dan Kewirausahaan) Volume 3 Nomer 2 Mei.

- [10] Hamali Arif Yusuf, 2018. *Komunikasi*. Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- [11] Hamali Arif Yusuf, 2018. *Disiplin*. CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- [12] Kasmir, 2016. *Kinerja*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [13] Kiswanto M, 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, Volume 6 Nomer 1 Maret
- [14] Manggiri Kezia Alfarilka, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 3 Nomer 2.
- [15] Mafra Nisa'ulul, 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal PGRI*, Volume 2 Nomer 1 Februari.
- [17] Priansa Donni Juni, 2018. *Kinerja*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [18] Putra I Putu Febriana dan I Gusti Agung Bagus Widianegara, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Best Western Resort Kuta. *Jurnal STIPAR*, Volume 13 No 2 Tanggal 31 Agustus
- [19] Supomo, 2018. *Disiplin*, Penerbit Yrama Widya, Bandung
- [20] Setiawan Agung, 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1, Nomer 4, Juli.
- [21] Satriowati Elizabeth, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, Volume 2 Nomer 2 Maret.
- [22] Srimiatun Dan Triana Prihatinta, 2017. *Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun*. *Jurnal Epicheirisi*, Volume 1 Nomer 1.
- [23] Thobrani Imam, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ahas Setia Motor Grup Kediri. *Jurnal Manajemen dan Kewirasahaan*, Volume 2, Nomer 1, September.
- [23] Wiratama I Nyoman Alit Dan Desak Ketut Sintaasih, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal manajemen, strategi bisnis, dan kewirasahaan*, Volume 7, Nomer 2, Agustus.