

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeakin Plastic Industry Di Kota Batam

Nofria Dewita¹⁾, Reliaze²⁾

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Batam

Pb150610113@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and communication on the performance of employees of PT Yeakin Plastic Industry in Batam City. The population of PT Yeakin Plastic Industry amounted to 230, and sample 146. The research method used was associative causal. The research method uses a quantitative approach. The results of the study say valid and reliable, normal and there is no multicollinearity and heteroscedasticity. Partially, work discipline variables are stated to have a positive and significant influence on employee performance of 6,450 and partial communication variables have a positive and significant effect on employee performance at 6,036. Simultaneously, work and communication disciplines have a significant positive effect on employee performance at 154,882 and a significance level of 0,000. The conclusion of this study is that there are positive and significant influences on each independent variable on the dependent variables both partially and simultaneously.

Keywords : *Work Discipline, Communication, Performance*

Detail Artikel:

Diterima : 17 Februari 2020

Disetujui : 02 Maret 2020

DOI:10.31575/jp.v4i1.240

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan saat ini, kita membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mendukung perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan kemakmuran di masa depan. Meskipun ketersediaan fasilitas dan infrastruktur cukup baik, tetapi tanpa sumber daya manusia, tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang lebih lanjut. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Suwuh, 2015:612). Karyawan memainkan peran aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Mengelola karyawan itu sulit dan rumit karena karyawan memiliki pemikiran, perasaan, status, dan keinginan yang berbeda (Azwar & Winarningsih, 2016:1).

Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dituntut untuk mempertahankan keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efisien dan efektif, salah

satunya dapat dilakukan oleh perusahaan dengan mempertahankan disiplin yang ketat untuk mencapai lingkungan kerja yang menguntungkan. Peningkatan kinerja sangat tergantung pada kesadaran setiap karyawan dan dapat dilihat dari perilaku karyawan di lingkungan kerja. Disiplin karyawan yang baik akan membantu mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Dapu, 2015:353). Untuk alasan ini, disiplin kerja perusahaan harus dijaga, karena dengan disiplin akan ada aturan tertulis yang harus diterapkan dan dipatuhi oleh semua karyawan, baik atasan maupun bawahan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras untuk melakukan pekerjaan mereka. Berlawanan dengan disiplin kerja yang rendah, karyawan tidak memiliki antusiasme untuk bekerja, mudah menyerah dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan (Mariani & Sariyathi, 2017:3544). Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk memotivasi kerja dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku (Santoso, 2017:250).

Disiplin kerja dapat dianggap sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat, bagi perusahaan dengan kehadiran disiplin kerja akan menjamin pemeliharaan disiplin dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga hasil yang maksimal tercapai dan bagi karyawan akan memiliki suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan kinerja pekerjaan (Hersona & Sidharta, 2017:530). Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan kesadaran penuh dan bekerja dengan mematuhi peraturan. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudayakan atau dijalankan oleh setiap karyawan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan dan target dalam suatu perusahaan (Thaief, Baharuddin, & Syafi, 2015:23). Disiplin kerja yang diterapkan di suatu perusahaan dimaksudkan agar karyawan mematuhi peraturan yang ada di suatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik. Tidak hanya itu dalam membentuk sikap disiplin, pemimpin dalam suatu perusahaan harus dapat mengkomunikasikan segala aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran bagi karyawan untuk mematuhi aturan yang ada. Selain mengkomunikasikan aturan yang baik manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi karyawannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi juga diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi bagian yang paling penting dalam suatu perusahaan, sebab komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Kinerja karyawan akan terwujud jika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpin (Ginting, 2018:131). Semua karyawan dan pimpinan dalam suatu perusahaan harus berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan jujur. Tidak dapat disangkal akan pentingnya komunikasi di tempat kerja, mengingat bahwa dalam sebuah perusahaan terdapat banyak orang dari berbagai latar belakang sosial yang berbeda dan bekerja untuk tujuan yang sama. Komunikasi yang efektif di tempat kerja harus diciptakan untuk

Pengaruh Disiplin Kerja ... (Dewita, Reliaze)

ISSN: 2556 - 2278

keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Komunikasi suatu aktivitas selalu hadir karena komunikasi sebagai sarana yang digunakan para karyawan, baik secara formal maupun informal untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada atasan, memberi arahan kepada bawahan dan sebagainya (Azwar & Winarningsih, 2016:2).

Dengan komunikasi yang baik membuat para pemimpin bisnis mudah menyampaikan gagasan, tujuan perusahaan, dan visi dengan sangat jelas. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan moral karyawan dan juga meningkatkan efisiensi karyawan, sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Komunikasi yang buruk dapat berdampak besar pada tujuan perusahaan, seperti konflik antara karyawan, dan sebaliknya, komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Karyawan dengan keterampilan komunikasi yang baik akan dapat memperoleh dan mengembangkan tugas yang mereka lakukan, sehingga tingkat kinerja ditingkatkan (Baba, 2014:256). Komunikasi mempromosikan pengembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang perlu dilakukan, bagaimana mereka melakukannya dengan baik dan apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika itu di bawah standar (Fatmawati & Widyatmojo, 2018:397). Kinerja karyawan yang baik muncul karena proses komunikasi yang lancar dari karyawan ke atasan. Jika komunikasi antara atasan dan karyawan baik, tugas yang ada akan diselesaikan dengan cepat. Melalui komunikasi yang baik, setiap karyawan dapat mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing individu (Kemby, Tewal, & Walangitan, 2017:3149). Kinerja suatu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik suatu hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mariani & Sariyathi, 2017:3542)

Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan segala aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dengan cara kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan (Azwar & Winarningsih, 2016:2). Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta kepuasan kerja karyawan tercapai.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi perlu

memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Tumilaar, 2015:788).

PT. Yeakin Plastic Industry merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang plastik. Perusahaan ini berlokasi di Batamindo Industrial Park, Muka Kuning Batam Kepulauan Riau. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1981 yang berkedudukan di Singapura dan pada bulan oktober 1994 perusahaan tersebut memperluas wilayah ke Indonesia yakni pulau Batam. Perusahaan ini memiliki beberapa departemen seperti molding, printing, assembly dan lain lain. Perusahaan ini memiliki beberapa customer yakni PT Philips, PT PCI, PT Alteco dan lain-lain.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan di perusahaan ini nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Kondisi yang terjadi yaitu diantaranya karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, tidak patuh terhadap atasan, bekerja malas-malasan, sering meninggalkan tugas dan pekerjaan, konflik antar karyawan, cuti mendadak, pulang kerja lebih awal tidak mengikuti bel dan lain lain.

Hal ini berdampak negatif terhadap penurunan kinerja pegawai seperti menurunnya kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang mengakibatkan banyaknya barang rusak. Masalah yang sering ditemukan di perusahaan ini yakni pada kinerja karyawan seperti kurangnya tanggung jawab, kemampuan dalam bekerja sama, dan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan. Ketidaksiplinan karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan, ditambah dengan kurangnya kesadaran diri karyawan akan kehadiran absensi pekerjaan yang sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang kurang baik karena karyawan merasa mereka yang mengendalikan lingkungan perusahaan. Pada sisi komunikasi, sering terjadinya kesalahpahaman dalam penerimaan informasi antara atasan dengan bawahan. Dimana adanya konflik antar karyawan, kurangnya bergaul bagi karyawan yang masih baru terhadap karyawan lama dan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan. Dimana komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan komunikasi yang baik maka maksud dari seorang individu kepada individu lainnya akan tersampaikan dengan baik pula. Tingkat disiplin kerja karyawan dan komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang tidak kondusif maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Dan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bila pengelolaan kedisiplinan kerja karyawan dan komunikasi antar karyawan tidak dikelola sebaik-baiknya.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan seorang karyawan terhadap aturan yang berlaku serta tersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan (Fahmi, 2016:65). Disiplin kerja yaitu suatu sikap menghargai atau kondisi terhadap perjanjian yang dibuat

Pengaruh Disiplin Kerja ... (Dewita, Reliaze)

ISSN: 2556 - 2278

antara karyawan dan organisasi sehingga karyawan memiliki ketaatan dan rasa hormat terhadap aturan dan pedoman dalam organisasi serta melakukan intruksi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi dan bekerja penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Riniwati, 2016:178). Disiplin kerja adalah seseorang yang dalam menjalankan tugasnya sesuai wewenangnya dengan tanggung jawab penuh yang akan mendorong motivasi untuk bekerja lebih semangat dalam bekerja dan terwujudnya tujuan dimasyarakat, karyawan serta perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Supomo & Nurhayati, 2018:133). Indikator dari disiplin kerja yang digunakan adalah (Sinambela, 2017:356) : 1) Frekuensi kehadiran, 2) Tingkat kewaspadaan 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Ketaatan pada peraturan kerja, 5) Etika kerja.

Komunikasi

Komunikasi merupakan upaya untuk menyampaikan tujuan yang dapat dipahami oleh orang lain dan kualitasnya tergantung pada tingkat pemahaman penerima pesan (Riniwati, 2016:113). Komunikasi adalah proses informasi yang diberikan oleh pihak pertama kepada pihak lain sehingga pihak lain mengetahui dan memahami tujuan inti dari informasi tersebut (Supomo & Nurhayati, 2018:157). Komunikasi diartikan sebagai kegiatan yang melibatkan dua pihak antara lain pengirim pesan yang berupaya agar pesan disampaikan dapat diterima dengan jelas dan penerima pesan berupaya agar pesan yang diterima dapat dipahami dengan jelas, sehingga ada umpan balik (Bangun, 2012:361). Komunikasi diartikan sebagai proses yang artinya bahwa komunikasi berlangsung melalui tahap tertentu terus menerus dan proses tersebut merupakan proses yang timbal balik yang dilakukan pengirim dan penerima yang saling mempengaruhi satu sama lain (Abidin, 2015:33). Aspek untuk menilai komunikasi dibawah ini (Purwanto, 2011:16): 1) Persepsi, 2) Ketetapan, 3) Kredibilitas, 4) Pengendalian, 5) Keharmonisan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan tugas kerja ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja (Amir, 2015:83). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Meithiana, 2017:80). Kinerja merupakan suatu bentuk pencapaian dari suatu pekerjaan yang diperoleh berdasarkan tanggung jawab dan wewenang suatu kelompok atau seseorang dalam suatu organisasi tertentu dengan menunjukkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan perusahaan dengan sikap moral yang baik tanpa melanggar hukum yang ditetapkan organisasi tersebut (Sinambela, 2016:481). Indikator untuk menilai kinerja karyawan dibawah ini (Bangun, 2012:234): 1) Kuantitas hasil kerja, 2) Kualitas hasil kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan kerja sama.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini yaitu: 1) Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Diduga disiplin kerja dan

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Yang dimaksud penelitian asosiatif kausal adalah suatu metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2015:37). Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Yeakin plastic industry berjumlah 230 dan sampel yang digunakan sebanyak 146 responden yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji Reliabilitas, uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), Uji Parsial t dan uji simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Penyebaran kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini melalui 146 responden digunakan untuk menguji validitas dari penelitian ini. Untuk menguji validitas suatu penelitian dengan cara perbandingan antara r hitung dengan r tabel. Hasil pengukuran dapat dikatakan valid jika variabel X1,X2 dan Y pada Corrected Item-total correlation $> 0,1625$. Hasil penelitian menunjukkan semua pernyataan dalam penelitian valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N Of Item	Keterangan	Kriteria
1	Disiplin Kerja (X1)	0,751	10	Reliabel	Tinggi
2	Komunikasi (X2)	0,700	10	Reliabel	Tinggi
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,811	10	Reliabel	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas variabel Disiplin kerja (X1), Komunikasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrument penelitian ini dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99307950
	Absolute	.077
Most Extreme Differences	Positive	.077
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.930
Asymp. Sig. (2-tailed)		.352

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,352. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai toleransi dari kedua variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10,0 jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa probabilitas atau taraf signifikansi masing-masing variabel bernilai > 0,05 yaitu senilai 1.000 sehingga dapat dipastikan model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 3
Analisis linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3.991	2.087	1.913	.058
	Disiplinkerj	.493	.076	.457	.000
	Komunikasi	.418	.069	.428	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Nilai koefisien dapat dilihat pada kolom B diatas, kemudian dimasukan pada persamaan regresi linier berganda, maka dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y' = 3,991 + 0,493 X_1 + 0,418 X_2 + 0,05$$

Penjelasan persamaan hasil nilai koefisien adalah sebagai berikut:

1. Konstanta a = 3,991

Artinya jika disiplin kerja dan komunikasi tidak ada kenaikan, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 3,991.

2. Koefisien X1 = 0,493

Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,493 satuan.

3. Koefisien X2 = 0,418

Artinya jika komunikasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,418 satuan.

4. $e = 0,05$, standart error 5%.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.680	2.4787

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplinkerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel di atas, dilihat bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar, 0,684 atau sebesar 68,4 %. Hal ini berarti kontribusi pengaruh dari variabel independen disiplin kerja dan komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 68,4 %. sedangkan sisanya 35,2 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Tabel 5
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.991	2.087		1.913	.058
1 Disiplinkerja	.493	.076	.457	6.450	.000
Komunikasi	.418	.069	.428	6.036	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan hasil pengujian didapat nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 6,450 lebih besar dari t tabel 1,977 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel komunikasi sebesar 6,036 lebih besar dari t tabel 1,977 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan variabel komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara simultan (Uji f)

Tabel 6
Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1903.171	2	951.585	154.882	.000 ^b
	Residual	878.583	143	6.144		
	Total	2781.753	145			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplinkerja

Berdasarkan tabel diketahui nilai F hitung sebesar 154,882, sedangkan nilai F tabel dilihat pada distribusi F tabel dengan N = 146 signifikan 0,05 serta jumlah variabel independen 2 maka nilai F tabel sebesar 3,06.

Berdasarkan perhitungan nilai F hitung sebesar 154,882 > F tabel sebesar 3,06 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry dikota Batam.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar 6,450 lebih besar dari t tabel 1,977 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimana menandakan bahwa **Hipotesis 1 diterima**. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azzahra & Ayuningtias, 2019) dimana disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wiranatu Persada Tama Jakarta. Disiplin kerja mempengaruhi 50,8 % pada kinerja karyawan PT wiranatu dan 49,2% dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung variabel komunikasi sebesar 6,036 lebih besar dari t tabel 1,977 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimana menandakan bahwa **Hipotesis 2 diterima**. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chandralela & Hazir, 2017) dimana komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 154,882 > F tabel sebesar 3,06 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa **Hipotesis 3 diterima**. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kuncorowati & Rakhmawati, 2018) dimana disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan sebelumnya dapat ditunjukkan bahwa nilai (R^2) sebesar 0,684 atau 68,4% hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 68,4% dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti sedangkan sisanya 35,2 % terdapat pengaruh lain dari unsur yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam. 2) Komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam. 3) Disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada PT. Yeakin Plastic Industry di Kota Batam serta kepada semua pihak yang telah membantu sampai selesainya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. Z. (2015). *Manajemen Komunikasi* (Cet.1). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami evaluasi kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Aziz, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kepuasan Pelayanan Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/T2H7Y>
- Azwar, M. S., & Winarningsih. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, ISSN : 2461-0593, 8(3), 1–19.
- Azzahra, M., & Ayuningtias, H. G. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees ' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Intergrative Business and Economics Research*, ISSN : 2304-1013, 8(1), 136–144.
- Baba, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, ISSN : 1411-0393, 18(4), 524–540.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Pengaruh Disiplin Kerja ... (Dewita, Reliaze)
ISSN: 2556 - 2278



- Chandralela, A., & Hazir, A. Y. (2017). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen (JEM)*, ISSN : 2443-2164, 3(2), 16–36.
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, leadership, and motivation on employee performance at PT Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, ISSN : 2303-11, 3(3), 352–361.
- Dona, E. (2018). Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP Lia Payakumbuh. *Jurnal KBP*.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fatmawati, D., & Widyatmojo, P. (2018). Communication moderate influences motivation and leadership , motivation , discipline work towards performance. *International Conference on Technology, Educayion, and Sosial Science*, (3).
- Ginting, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawandi PT Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, E-ISSN:2477-0574, 3(2), 130–139.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Discipline on Employees Performance. *Journal of Applied Management*, ISSN : 1693-5241, 15(3), 528–537.
- Kemby, E. F., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, ISSN : 2303-1174, 5(3), 3148–3159.
- Kuncorowati, H., & Rakhmawati, H. N. (2018). The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta , Indonesia). *Journal of Arts, Science & Commerce*, E-ISSN : 2229-4686, 4(2), 6–13.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *Jurnal Manajemen*, ISSN : 2302-8912, 6(7), 3540–3569.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/FYPQ9>.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/JGPDN>
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)* 3 (2), 209-215
- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Non Physical Work Environment on Innovative Behavior with Work Motivation as a Mediation For Employees of Tour And Travel

- Companies In West Sumatera. 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis* (Edisi 4). Jakarta: Erlangga.
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. Academic Conference For Management 2.
- Rahmizal, M. (2018). Pengaruh Pendapatan, Pendidikan, Kesehatan, Modal Sosial Dan Religiusitas Terhadap Kebahagiaan Individu Di Indonesia. Universitas Gadjah Mada
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Tim UB Press, Ed.). Malang: UB media.
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Negara Indonesia (persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, E-ISSN : 2580-4588, 1(2), 248–271.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.2). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Susriyanti, S. Nardo, R. (2019). Pengaruh Fungsi Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Pelayanan Nasabah PT. BPR LPN Talawi Sakato. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora* 3 (2), 97-111.
- Suwuh, M. (2015). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang. *Jurnal EMBA, ISSN : 2303-1174*, 3(4), 611–619.
- Thaief, I., Baharuddin, A., & Syafi, M. (2015). Effect of Training , Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT . PLN (Persero) Service Area and Network. *Canadian Center of Science and Education, E-ISSN : 1918-7181*, 7(11), 23–33.
- Tumilaar, B. R. (2015). The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA, ISSN : 2303-1174*, 3(2), 787–797.
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang). <https://doi.org/10.31227/osf.io/dxm8a>