
PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA

Pinanti¹, Kusuma Agdhi Rahwana², Arif³

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: pinapinanti98@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of communication and work discipline on the performance of employees at PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA, to determine the effect of communication on employee performance at PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA and to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. MAYA GRAHA BEAUTIFUL TASIKMALAYA. The samples in this study were employees of PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA, totaling 41 people. This research was carried out by collecting data using questionnaire data collection techniques, then testing the data using multiple linear regression analysis. The results showed that communication and work discipline had a significant effect on employee performance at PT. MAYA GRAHA BEAUTIFUL TASIKMALAYA. No significant effect of communication on employee performance at PT. MAYA GRAHA BEAUTIFUL TASIKMALAYA. Work discipline has a significant effect on employee performance at PT. MAYA GRAHA BEAUTIFUL TASIKMALAYA.

Keywords: *Communication, Work Discipline, and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA. Sampel yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA yang berjumlah 41 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan teknik pengumpulan data kuesioner, kemudian melakukan pengujian data dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA. Tidak berpengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA. Berpengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA.

Kata Kunci: *Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Komunikasi yang baik dan efektif ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat didalamnya, yaitu pimpinan dan pegawai. Komunikasi organisasi dapat membuat hubungan antar pribadi yang baik sehingga akan meminimalisir kesenjangan antara berbagai pihak dalam organisasi dan

meminimalisir rasa saling tidak percaya, kecurigaan di lingkungan kerja. Komunikasi yang baik merupakan mediator dalam proses kerjasama dan transformasi informasi dalam mendukung kemajuan organisasi. Sehingga, komunikasi organisasi dapat membuat kinerja pegawai menjadi maksimal. Disiplin kerja merupakan hal yang paling penting di perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Komunikasi

Menurut G anyang (2018: 207) bahwa komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi.

Menurut Arizal, Sutopo, & Rahmasari (2017: 235) bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. Menurut Effendi (2018: 188) bahwa komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

HIPOTESIS

1. Diduga komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Maya Graha Indah Tasikmalaya.
2. Diduga komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Maya Graha Indah Tasikmalaya.
3. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Maya Graha Indah Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, karena hasil penelitian dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono: 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	11,291	2,742		4,118	0,000					
1 Komunikasi	-0,358	0,248	-0,319	-1,442	0,157	0,702	-0,228	-0,129	0,163	6,138
Disiplin Kerja	0,593	0,118	1,117	5,041	0,000	0,824	0,633	0,451	0,163	6,138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Tabel 4.51 maka persamaan analisis regresi linear berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 11.291 - 0.358 X_1 + 0.593 X_2 + e$$

Hasil persamaan analisis linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Constanta diketahui 11.291 artinya jika Komunikasi dan Disiplin Kerja bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) didapatkan sebesar -0.358 artinya Komunikasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Komunikasi turun 1 satuan maka dapat menaikan Kinerja Karyawan sebesar -0.358 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) didapatkan sebesar 0.593 artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Disiplin Kerja naik 1 satuan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.593 satuan.

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.834 ^a	0,696	0,680	4,41043	0,696	43,540	2	38	0,000	2,010

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel maka diperoleh R (Korelasi) sebesar 0.834 . artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Komunikasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT.Maya Graha Indah Tasikmalaya. Berdasarkan penafsiran kolerasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat.

Hasil perhitungan R² (Koefesien Determinasi) sebesar 0.696 dari angka tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya sebesar 69,6% sedangkan

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAYA GRAHA INDAH TASIKMALAYA

Pinanti, Kusuma Agdhi Rahwana, Arif

sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja, stress kerja dan kompensasi perusahaan.

Hasil pengujian berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa nilai sig. Variabel X1 (Komunikasi) dan X2 (Disiplin Kerja) $0.00 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Komunikasi) dan X2 (Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	11,291	2,742		4,118	0,000					
1 Komunikasi	-0,358	0,248	-0,319	-1,442	0,157	0,702	-0,228	-0,129	0,163	6,138
Disiplin Kerja	0,593	0,118	1,117	5,041	0,000	0,824	0,633	0,451	0,163	6,138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel , diperoleh nilai koefisien kolerasi antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan sebesar -0.228 menunjukkan nilai koefisien kolerasi tersebut bernilai negatif . Maka besar pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu $-(0.228)^2 = 0,052$ atau 5.2%, artinya secara Parsial Komunikasi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 5.2%.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0.157 > 0.05$ H_0 diterima dan H_a tidak diterima Artinya variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	11,291	2,742		4,118	0,000					
1 Komunikasi	-0,358	0,248	-0,319	-1,442	0,157	0,702	-0,228	-0,129	0,163	6,138
Disiplin Kerja	0,593	0,118	1,117	5,041	0,000	0,824	0,633	0,451	0,163	6,138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai koefisien kolerasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.633 menunjukkan nilai koefisien kolerasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja

karyawan. Maka besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu $(0.633)^2 = 0,4006$ atau 40,06%, artinya secara Parsial Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 40,06%.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0.000 < 0.05$ Ho ditolak dan H_a diterima nilai Artinya terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran variabel komunikasi PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya mendapatkan berkriteris sedang, variabel disiplin kerja PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya mendapatkan berkriteris cukup baik, dan variabel kinerja karyawan PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya mendapatkan berkriteris cukup baik.
2. Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.
3. Komunikasi pada PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin Kerja pada PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Arizona Dika, Riniwati, Harsuko dan Harahap, Nuddin Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). Jurnal ilmiah, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya, 2013. <https://www.academia.edu/21214827>
- Ambarita, Gita Theresia Ambarita, Darwin Lie, Efendi Efendi, Sisca Sisca , Vol 4, No 2 (2018) <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/97>
- Daniel, D. Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & (2019). JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 1(1). <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i1.284>
- Dewita Nofria (2020). Jurnal Pundi, Vol. 04, No. 01, Maret 2020 <https://ojs.akbpstie.ac.id/index.php/jurnal-pundi/article/view/240>
- Ghozali, Imam. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/2671>
- Ginting Nurmaidah BR (2018), AJIE - Volume. 03, Issue. 02, May 2018. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/10829>
- Holil, Muhammad dan Sriyanto, Agus. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur,2010. <http://fe.budiluhur.ac.id/wp-content/uploads/2011/05/>

- Irfan Moch. Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto Jurnal Ekonomi, Vol. 15, No. 2, July 2019, hlm. 308-320 file:///C:/Users/user/Downloads/314-Article%20Text-1214-1-10-20190728.pdf
- Paputungan, F.R. 2013. Motivasi Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BankSulut Cabang Calaca .Jurnal EMBA,Vol 1 no 4 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>, diakses 5 Maret 2018)
- Sari. S. Y. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja,Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tigaraksa Satria. Tbk cabang padang. Jurnal EKOB/STEK Fakultas Ekonomi, Vol.6.No.1, (<https://lppm.upiypk.ac.id/ekobistek/index.php/EKOBISTEK/article/view>, diakses 15 maret 2018).
- Sariyathi Luh Mang Indah Mariani, Ni Ketut. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569 file:///C:/Users/user/Downloads/30157-85-61265-1-10-20170703.pdf
- Setiawan W dan Saryono, O. 2017. Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. Jurnal Of Management/Review, (Online), Vol.1, No.1 (<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/512>, diakses 15 maret 2018).
- Sumaki Windy, Vol. 15 No. 5 (2015): Jurnal Berkala Ilmiah EFISIENSI (page 496 - 665) <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10128>
- Suthanaya Ni Kadek Ekayanti, I Putu Bagus Suthanaya (36-43) Vol 2, No 1, Desember 2020 <http://jarma.triatmamulya.ac.id/index.php/Management/article/view/33>
- Sisca Gita Theresia Ambarita, Darwin Lie, Efendi Efendi, 2502-4434 Vol.4, No. 2, DESEMBER 2018 <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/97>
- Syahyuti 2010. Definisi, Variabel, Indikator dan pengukuran dalam ilmu sosial, Bina Rena Pariwara, jakarta Universitas Muhammadiyah Makassar. 2018. Pedoman Penulisan Skripsi. Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf
- Noor Ahril Hidayat Saroyo, Muhammad Danton. JAPB: Vol. 2, No. 1, April 2019 <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/160/140>
- Wijaya I dan Irwansyah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Online), Vol. 18, No. 2, (<http://e-jurnal.pnl.ac.id/index.php/ekonis/article/view/400>, diakses 17 Maret 2018).
- Wirawan 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=928696>
- Yuniasih Yuyun, (2021) Volume 2 Nomor 1 (Februari 2021) 37-42. <https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/banku/article/view/2771>