

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**
(STUDI KASUS PADA PT HIRFI ENGINEERING)

Mohammad Nashiruddin, Daris Zunaida, Ainul Chanafi

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. Haryonono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: adeen130701@gmail.com*

ABSTRAK

Tujuan riset ini yakni untuk mengetahui hubungan secara parsial komunikasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, hubungan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Populasi dalam riset ini pekerja PT Hirfi Engineering yakni terdiri dari bidang Administrasi, *Accounting*, Bidang Transportasi, Bidang Survey, Bidang Andalalin, Ahli Gis yang sebanyak 43 responden. Cara pengumpulan data yang dimanfaatkan yakni interview, dan angket dengan memakai riset regresi linier berganda dengan sarana SPSS. Luaran riset memperlihatkan komunikasi mempunyai skor t_{hitung} sejumlah $0,941 < t_{tabel}$ 1,684 dan skor signifikan sejumlah $0,352 > 0,05$, menunjukkan H_a dihindari H_o disetujui,, dan variabel disiplin kerja mempunyai skor t_{hitung} sejumlah $2.172 > t_{tabel}$ 1,684 dan skor signifikan sejumlah $0,036 < 0,05$, artinya H_a disetujui dan H_o dihindari. Skor F_{hitung} 4,806 $> F_{tabel}$ sejumlah 3,226, dengan perolehan skor sig 0,013 $< 0,05$.

Kata Kunci: Komunikasi, Disilin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the partial relationship between communication and work discipline on employee performance, as well as the simultaneous relationship between communication and work discipline on employee performance. The population in this study consists of employees of PT Hirfi Engineering, including Administration, Accounting, Transportation, Survey, Andalalin, and GIS Experts, totaling 43 respondents. Data collection methods utilized include interviews and questionnaires using multiple linear regression research with SPSS software. The research findings indicate that communication has a t -score of $0.941 < t\text{-table}$ 1.684 and a significance score of $0.352 > 0.05$, indicating that the alternative hypothesis (H_a) is not supported while the null hypothesis (H_o) is accepted. On the other hand, work discipline variable has a t -score of $2.172 > t\text{-table}$ 1.684 and a significance score of $0.036 < 0.05$, meaning that H_a is supported and H_o is rejected. The F -score is $4.806 > F\text{-table}$ 3.226, with a significance score of $0.013 < 0.05$.

Keywords: Communication, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang bermutu mempunyai peranan sangat vital dalam keberhasilan korporasi. Di dunia usaha, manajemen berharap agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Namun, hal ini tidaklah mudah terwujud tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten. Pelaksanaan suatu program manajemen perusahaan Untuk mencapai target entitas secara efisien dan berhasil, penting bagi pimpinan serta pegawai untuk menjalin interaksi dan kedisiplinan yang optimal. Dalam lingkungan profesional yang dinamis dan kompetitif, komunikasi yang efektif dan tingkat disiplin kerja yang tinggi adalah dua aspek kunci yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas suatu organisasi. Komunikasi yang buruk atau tidak efektif dapat mengakibatkan kebingungan, konflik, dan penurunan produktivitas, sementara kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan proyek, hasil kerja yang rendah, dan penurunan kualitas layanan.

Lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Komunikasi yang baik tidak hanya menjadi alat penyampaian informasi, tetapi juga landasan untuk membangun hubungan yang kuat antar anggota tim, membina kolaborasi yang produktif, dan melaksanakan visi dan tujuan bersama. Namun, meskipun pentingnya komunikasi sudah diketahui secara luas, terdapat banyak tantangan dalam menerapkannya di tempat kerja. Salah satu permasalahan utama adalah ketidakjelasan

atau kurangnya komunikasi sehingga menimbulkan kesalahpahaman, dan konflik antar karyawan. Jika pesan tidak tersampaikan dengan jelas atau tidak sampai ke penerima dengan baik, maka dapat mengakibatkan kelalaian tugas, terganggunya alur kerja, bahkan kerugian finansial bagi perusahaan.

Disiplin kerja dan komunikasi memiliki peran yang sangat penting. Tidak banyak riset yang secara spesifik mengkaji hubungan antara kedua elemen ini dalam konteks lingkungan kerja di perusahaan PT Hirfi Engineering. Oleh karena itu, riset ini berniat untuk menghitung sejauh mana tingkat komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan ini. Dengan memeriksa dengan teliti elemen-elemen ini, diharapkan riset ini dapat menyerahkan sumbangan yang signifikan dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan saran-saran yang dapat diimplementasikan oleh manajemen perusahaan untuk memperbaiki budaya kerja dan komunikasi internal.

Menurut Hasibuan (2004) Diantara elemen penting yang berdampak kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh individu. Disiplin kerja merupakan kemampuan untuk mematuhi aturan, norma, dan standar yang berlaku di lingkungan kerja. Dengan disiplin kerja yang bagus, karyawan cenderung lebih dapat dipercaya, konsisten, dan berkewajiban yang besar terhadap tugas mereka.

1. Apakah Komunikasi berdampak pada Kinerja Karyawan PT Hirfi Engineering?
2. Apakah Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan PT Hirfi Engineering?

3. Apakah Komunikasi dan Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan PT Hirfi Engineering?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen pada sebuah sumber daya manusia yakni sebuah pengetahuan dasar ataupun pola bagaimana sesuatu menata relasi dan fungsi pada sebuah sumber daya (pekerja) yang di hak milik oleh individual melalui efisien dan berhasil dan juga bisa saja dimanfaatkan secara optimal agar kemungkinan dapat tergapai misi (goal) bersamaa usaha, pekerja dan warga.

KOMUNIKASI

Komunikasi menurut William Albig dalam Suprpto (2009) merupakan sebuah langkah kemasyarakatan di mana lambing-lambing yang dipertukarkan dapat berdampak semua tahap dan berdampak pada wujud serta cara tingkah manusia. berdasarkan pengertian di atas Komunikasi yaitu aktivitas barter pengetahuan dan tahap kemasyarakatan yang mampu memengaruhi serta berdampak pada manusia.

DISIPLIN KERJA

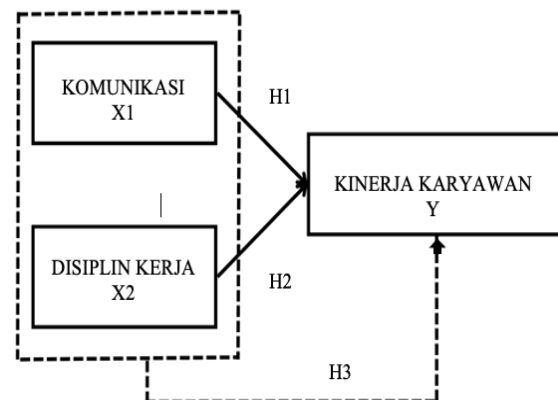
Hasibuan (2004) mengungkapkan bahwa disiplin yaitu kesadaran individu untuk mematuhi pedoman dan etika yang berlaku di korporasi. Menurut Viestzhah Rivai dan Jauvani Sagala (2004), disiplin kerja ialah sebuah instrumen yang dipakai perusahaan untuk berinteraksi dengan karyawan agar siap mengganti sikap dan

Mencoba untuk menaikkan kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua pedoman.

KINERJA KARYAWAN

Secara prinsip, permintaan manusia tidak hanya terbatas pada hal-hal materiil, tetapi juga mencakup aspek-aspek non-materiil, seperti kejayaan dan kenikmatan dalam pekerjaan, yang tercermin dalam kinerjanya selama proses bekerja. Menurut Kasmir (2016) pengertian kinerja adalah menyatakan, hasil kerja dan perilaku kerja yang sudah di capai dalam menuntaskan tantangan dan kewajiban yang di berikan saat satu jangka periode.

KERANGKA PEMIKIR



METODE PENELITIAN

Jenis Riset

Riset ini yakni kuantitatif, Kata Sugiyono (2014) Metode riset yang memakai data berupa angka dan analisis statistik yang dilakukan sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah yakni riset secara objektif, konkrit ataupun empiris, rasional dan terukur sistematis.

Lokasi, Tempat dan Waktu Riset

Riset ini dilakukan di PT Hirfi Engineering Jl. Akordion Utara, Tunggulwulung, Kec, Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65143. Riset ini dilakukan Mulai Agustus 2023 hingga April 2024.

Variabel Riset

Variabel leluasa meliputi X1 (Komunikasi), X2 (Disiplin Kerja), dan variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

Populasi dan Sampel

Riset ini memakai non probability sampling dengan cara pengumpulan sampel dari sebuah populasi secara tidak menyumbang peluang/kesempatan kepada populasi (Sugiyono, 2014). Cara pengambilan sampel populasi secara sampling jenuh, yakni cara penentuan sampel apabila semua anggota populasi dimanfaatkan seperti sampel.

Sumber Data

Sumber data berjenis primer berasal langsung dari luaran wawancara yang dilakukan kepada pekerja perusahaan. Data sekunder dikumpulkan untuk riset ini dari berbagai sumber, termasuk literatur, riset sebelumnya, dan berbagai media sosial.

PEMBAHASAN RISET

Uji Validitas

$r_{hitung} > r_{tabel}$, alat butir soal diungkapkan valid. bisa saja dikatakan instrumen dari masing-masing variabel dikatakan valid.

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,469	0,3008	Valid
	X1.2	0,740	0,3008	Valid
	X1.3	0,663	0,3008	Valid
	X1.4	0,775	0,3008	Valid
	X1.5	0,516	0,3008	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X3.1	0,876	0,3008	Valid
	X3.2	0,790	0,3008	Valid
	X3.3	0,814	0,3008	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,701	0,3008	Valid
	Y1.2	0,763	0,3008	Valid
	Y1.3	0,706	0,3008	Valid
	Y1.4	0,586	0,3008	Valid
	Y1.5	0,553	0,3008	Valid

(2-tailed) memperoleh nilai sebesar 0,960

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,642	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,786	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,671	0,60	Reliabel

Koefisien reliabilitas pada variabel Komunikasi (X1) adalah 0,642, variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,786, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,671. Dari data tersebut menyatakan bahwa semua variabel memiliki koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Maka seluruh pernyataan dari variabel tersebut terbukti reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	43	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09700856
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.072
Test Statistic	.074	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.960 ^a
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.954
		.965

Nilai signifikansi Uji *Monte Carlo Sig.* (2-tailed) memperoleh nilai sebesar 0,960 yang berarti nilai $0,960 > 0,05$. Oleh sebab itu bisa saja diringkaskan bahwasanya cara regresi pada riset ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Ujian Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.110	2.108		.602
	Komunikasi	.053	.106	.089	.618
	Disiplin Kerja	-.041	.156	-.047	.794

a. Dependent Variable: Abs. Res

Berdasarkan kolom diatas terlihat bahwasanya nominal signifikansi variabel independen pada nominal. absolut residual statistik bisa banyak ($>0,05$), oleh sebab itu bisa saja dirangkum bahwasanya model regresi dalam riset ini tidak menghasilkan varians variabel.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.992	3.486		2.579	.014	
	Komunikasi	.166	.176	.151	.941	.352	1.279
	Disiplin Kerja	.561	.258	.349	2.172	.036	1.279

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan kolom diatas memperlihatkan bahwasanya jumlah VIF

tiap-tiap variabel independen bisa kecil dari 10 dan jumlah tolerance bisa banyak 0,10 sehingga bisa saja diringkaskan bahwasanya model regresi tidak mengandung gejala multikolineritas.

Analisis Regresi Linie Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.992	3.486		2.579	.014	
	Komunikasi	.166	.176	.151	.941	.352	.782
	Disiplin Kerja	.561	.258	.349	2.172	.036	.782

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nominal constant (a) sebanyak 8,992, nominal koefisien regresi variabel Komunikasi sebanyak 0,166 yakni jika Komunikasi (X1) meningkat oleh sebab itu kinerja pekerja akan meningkat sebesar 16,6%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.194	.153	2.149

a. Predictors : (Constant), Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Nominal jumlah Adjusted R square yakni 0,153 yang bermaksud seluruh variabel independen yakni Komunikasi dan Disiplin Kerja mempunyai kontribusi secara bersamaan sejumlah 15,3%.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.992	3.486		.014
	Komunikasi	.166	.176	.151	.352
	Disiplin Kerja	.561	.258	.349	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada kolom diatas diketahui bahwasanya Pada variabel Komunikasi

memepunyai skor thitung sebesar $0,941 < t_{tabel}$ 1,684 dan nilai signifikan sebesar $0,352 > 0,05$. Pada variabel Disiplin Kerja mempunyai skor thitung sebesar $2.172 > t_{tabel}$ 1,684 dan skpr signifikan sejumlah 0,036 yang berarti $< 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.377	2	22.189	4.806	.013 ^b
	Residual	184.693	40	4.617		
	Total	229.070	42			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Karyawan, Komunikasi						

Pada kolom diatas diketahui bahwasanya nilai F_{hitung} 4,806 $> F_{tabel}$ sebesar 3.226, dengan tingkat signifikan hasil sig dengan nilai $0,013 < 0,05$, maka melalui kelayakan variabel Komunikasi dan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada uji parsial Komunikasi tidak berdampak pada kinerja karyawan PT Hirfi Engineering. Sedangkan hasil dari uji simultan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan peran Komunikasi pada Kinerja Karyawan PT Hirfi Engineering.

Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Hirfi Engineering pada uji parsial dan pada uji simultan menunjukkan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi dan Disiplin Kerja berdampak bersama sama terhadap Kinerja Karyawan PT Hirfi Engineering. Artinya Komunikasi dan Disiplin Kerja dapat

kembangkan maka kinerja tersebut semakin bertambah.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Walaupun penelitian ini tidak menemukan dampak komunikasi secara terpisah pada pegawai PT Hirfi Engineering, hal ini tidak mengurangi pentingnya peran komunikasi. Dalam konteks entitas dan usaha, penting untuk terus mengembangkan dan menelaah perb-incangan agar aktivitas dapat beroperasi dengan efisien.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Menambahkan variabel independen lain yang tetap berkaitan yakni semangat, gaya kepemimpinan, kepuasan tugas dan lain-lain.

2. Memperbesar jumlah populasi atau menambahkan sampel riset sebab bertambah besar sampel riset maka akan memperoleh studi yang bertambah representatif atau pas.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal Rivai & Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.4.
- Sugiono. (2014). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. R&D Jakarta: Alfabeta.
- Suprpto, T. (2009). *Pengaruh Teori & Manajemen Komunikasi*. Jakarta: MedPres.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.