

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. PATRA'S  
COLLECTION CELUK SUKAWATI GIANYAR**

**Oleh :**

**ANAK AGUNG BAGUS PANJI WIJAYA**

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja meningkat. Dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan memerlukan suatu acuan dalam visi dan misi organisasi yang tertuang pada strategi perencanaan dalam organisasi atau perusahaan. Proses pengukuran kinerja adalah kemajuan terhadap pekerjaan yang sebelumnya ditentukan oleh tujuan dan sasaran sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas, membandingkan hasil kerja dengan rencana kerja, serta menunjuk efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Melihat adanya indikasi yang telah disampaikan, maka penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Patra Collection". Populasi 53 orang karyawan semuanya dijadikan responden penelitian dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Berdasarkan hasil analisis, komunikasi dan disiplin kerja terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari uji F-test dimana F hitung yang dihasilkan 14,509 lebih besar dari F-tabel 3,18. Secara parsial, komunikasi dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil t- test dimana t-hitung yang dihasilkan 3,770 lebih besar dari t-tabel 2,000.

Berdasarkan hasil analisis dan uraian teori menyatakan, kedua variabel bebas penelitian yang meliputi Komunikasi dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pimpinan perlu tetap menjalankan atau bila perlu meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan Komunikasi maupun Disiplin Kerja.

***Kata kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja***

## ABSTRACT

Human resources is a central figure in the organization or company. Order management activities goes well, the company must have employees who are knowledgeable and highly skilled and efforts to manage the company as optimal as possible so that the performance increase. In improving the performance of a company needs a reference in the vision and mission of the organization as stated in the planning strategy within an organization or company. Performance measurement process is the progress of the work previously determined by the goals and objectives so as to produce quality output, comparing the work with the work plan, and pointed to the effectiveness of the actions in achieving the objectives.

See any indication that has been delivered, the study entitled "Effect of Communication and Discipline Work on Employee Performance UD. Patra Collection ". Population 53 employees all respondents to the study by the method of collecting data through observation, interviews and questionnaires. Based on the analysis, communication and discipline proved simultaneously significant effect terhadap Kianerja Employees visits from test F-test which produced 14.509 F count larger than F-table 3.18. Partially, communication and discipline also significantly influence employee performance seen from the results of t-test where t count produced 3.770 is greater than t-table 2.000.

Based on the analysis and description of the theory states, two independent variables of research which includes Communications and Work Discipline both partially and simultaneously have a positive and significant impact on employee performance, the leadership needs to keep running or if necessary, improve policies related to Communication and Work Discipline.

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

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam pengelolaan organisasi agar dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif diperlukan kinerja karyawan yang memadai. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah ketepatan waktu. Ketepatan waktu dapat diartikan sebagai disiplin. Dengan demikian komunikasi dan disiplin kerja karyawan merupakan faktor-faktor yang diduga berpengaruh dengan kinerja karyawan.

UD (Usaha Dagang) Patra's Collection bergerak di sektor perdagangan yang menjual kerajinan perak. UD. Patra's Collection beralamat di Desa Cemenggaon, Celuk, Sukawati Gianyar Bali. Untuk dapat meningkatkan penjualan guna memperoleh laba maksimal perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan pengarahan, motivasi, dan semangat kerja karyawan sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan bisa tercapai secara efektif dan efisien. Berikut ini data produksi karyawan UD. Patra's Coollection tahun 2011 s.d tahun 2014.

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Periode Tahun 2011 s/d 2014 Pada UD. Patra's Collection Celuk, Sukawati, Gianyar

No	Bulan	Jumlah Produksi Per Tahun			
		2011	2012	2013	2014
1	Januari	7.164	6.639	6.412	10.769
2	Pebruari	3.813	12.891	4.873	6.651
3	Maret	4.546	5.560	2.839	8.271
4	April	8.024	5.266	3.626	8.010
5	Mei	7.540	5.098	3.643	5.864
6	Juni	8.209	7.704	3.690	6.421
7	Juli	6.603	9.752	8.602	9.204
8	Agustus	5.960	11.115	6.066	7.280
9	September	8.843	7.727	7.415	12.856
10	Oktober	8.033	7.232	5.787	8.695
11	Nopember	8.673	7.301	8.830	9.582
12	Desember	8.127	6.969	10.541	9.125
Jumlah		93.254	85.535	72.324	102.728

Sumber: UD. Patra's Collection Tahun 011 s.d 2014

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, bahwa tingkat produksi karyawan UD. Patra's Collection mengalami fluktuasi (naik turun). Pada tahun 2013 mengalami penurunan yang sangat drastis, dan pencapaian target hanya terjadi pada tahun 2014. Hal ini disebabkan karena karyawan bekerja dengan sistem borongan,

sesuai dengan pesanan. Kinerja karyawan juga dapat tercermin dari tinggi rendahnya tingkat absensi. Adapun tingkat absensi pegawai pada periode Januari s.d September 2014, pada UD. Patra's Collection dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2 Absensi Karyawan UD. Patra's Colecction,  
Periode Januari s/d September 2015

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan (orang)	HariKerja Seharusnya (hari)	HariKerja Yang Hilang (hari)	HAriKerja Senyatanya (hari)	Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4= 2 x 3	5	6	7=(5/4)x 100%
Januari	27	50	1.350	4	1.344	0,2
Pebruari	24	50	1.200	4	1.196	0,3
Maret	26	50	1.300	5	1.295	0,3
April	26	50	1.300	4	1.296	0,3
Mei	27	50	1.350	4	1.346	0,2
Juni	25	50	1.250	5	1.245	0,4
Juli	27	50	1.350	4	1.346	0,2
Agustus	26	50	1.300	5	1.245	0,3
September	26	50	1.300	4	1.346	0,3

Sumber : UD. Patra's Collection Periode Januari s.d September 2015

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa hari kerja pegawai setiap bulannya mengalami fluktuasi (naik turun). Hal ini disebabkan oleh hari kerja yang hilang. Untuk hari-hari libur pegawai UD. Patra's Collection adalah hari minggu. Dari rata-rata persentase absensi 0,2 %, disebabkan karena ada pegawai yang cuti, sakit dan ijin, sehingga absensi tidak dapat terpenuhi secara maksimal. Dari latar belakang tersebut dapat disimpulkan judul yang diajukan sebagai penelitian adalah sebagai berikut: yaitu Pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan permasalahannya adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai UD. Patra's Collection?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection?

### 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai UD. Patra's Collection.
- b. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection.

- c. Untuk mengetahui adakah pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai UD. Patra's Collection.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna yaitu dengan mengaplikasikan teori-teori yang didapat dibangku kuliah, khususnya manajemen sumber daya manusia yang menyangkut komunikasi, disiplin kerja dan kinerja.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh pimpinan UD. Patra's Collection, mengenai pentingnya komunikasi dan disiplin kerja dalam suatu organisasi, mengingat dengan adanya komunikasi dan disiplin kerja, nantinya akan terjalin kerja sama antara pimpinan dan karyawan, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya dapat terealisasikan dengan baik.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan menambah pembendaharaan perpustakaan kampus, dimana nantinya dapat dibaca dan dipergunakan oleh mahasiswa lainnya.

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Komunikasi

Luthans, (2009 :372) komunikasi adalah pemahaman terhadap sesuatu yang tidak terlihat dan tersembunyi, elemen yang tersembunyi dan simbolis ini melekat pada budaya yang memberikan arti pada proses komunikasi yang dapat dilihat atau komunikasi merupakan proses personal yang mencakup perubahan perilaku.

### 2.1.2 Disiplin

Gorda, (2004: 106) menyatakan bahwa :” Disiplin adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan tulus ikhlas atau dengan tanpa paksaan untuk memenuhi dan melaksanakan seluruh tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### 2.1.3 Kinerja

Hasibuan (2007 : 121) menyatakan bahwa: Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

## 2.3 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan dengan didukung oleh teori-teori yang relevan, maka jawaban sementara atau hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan, yaitu: a) Diduga secara parsial bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection Celuk, Sukawati, Gianyar. b) Diduga secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection Celuk, sukawati, Gianyar. c) Diduga secara simultan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection Celuk, Sukawati, Gianyar.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD. Patra's Collection yang merupakan Perusahaan Pengerajin Perak dan beralamat di Br. Cemenggaon, Celuk, Sukawati, Gianyar Bali dengan alasan untuk mengetahui apakah pada nantinya ada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UD. Patra's Collection. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection.

#### 3.2 Identifikasi Variabel

- a. Variabel Bebas (*Independen*) adalah variable yang menjadi sebab terjadinya/terpengaruhnya variable terikat (*dependen*).
- b. Variabel Terikat (*Dependen*) adalah variable yang nilainya dipengaruhi variable bebas (*independen*).

#### 3.3 Definisi Oprasional

- a. Komunikasi adalah pemahaman terhadap suatu yang tidak terlihat dan tersembunyi, elemen yang tersembunyi dan simbolis ini melekat pada budaya yang memberikan arti pada proses yang dapat dilihat.
- b. Disiplin adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan tulus ikhlas atau dengan tanpa paksaan untuk memenuhi dan melaksanakan seluruh tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dicapai karyawan UD. Patra's Collection dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 3.4 Jenis dan sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data kuantitatif dan data kualitatif. Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah: data primer dan data sekunder.

#### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, seperti di bawah ini: a) Observasi. b) Wawancara. c) Kuisisioner. d) Dokumentasi. e) Studi Pustaka.

#### 3.8 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa hipotesis yang dirumuskan dipergunakan analisis sebagai berikut :

##### 3.8.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat dirumuskan

sebagai berikut (Sugiyono, 2004 : 211) :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  Dimana :  $Y$  = Variabel terikat,  $a$  = Nilai konstanta,  $b_1$  = Koefisien regresi dari  $X_1$ ,  $b_2$  = Koefisien regresi dari  $X_2$ ,  $X_1$  = Kualitas Pelayanan,  $X_2$  = Motivasi Kerja.

#### 1.8.2 Analisis Determinasi

Menurut Djarwanto dan Pangestu Subagyo (2000 : 325) bahwa Analisis determinasi dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel terikat ( $Y$ ) yang dinyatakan dalam prosentase, dengan rumus yaitu :  $D = R^2 \times 100\%$  .Dimana :  $D$  = Koefisien determinasi,  $R$  = Koefisien korelasi.

#### 1.8.3 Analisis Uji-t (t-test)

Untuk menguji signifikan atau benar tidaknya koefisien regresi yang diperoleh secara parsial. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Dimana :  $t$  = t - hitung  
 $b_i$  = Koefisien regresi dari variabel bebas  
 $Sb_i$  = standar error koefisien regresi

#### 1.8.4 Analisis uji-F (F-test)

Analisis uji F ini digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi berganda ( $R$ ) maupun persamaan regresi berganda tersebut signifikan atau tidak, digunakan

$$\text{rumus sebagai berikut : } F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :  $F$  = F - hitung  
 $R$  = Koefisien korelasi berganda  
 $n$  = Banyaknya sampel  
 $k$  = Banyaknya variabel

### IV. PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana tujuan penelitian dan rumusan masalah di depan, dikumpulkan data dari 53 responden seperti yang ditampilkan pada Lampiran 2. Data pada Lampiran 2, Komunikasi dijadikan variabel bebas ( $X_1$ ), Disiplin Kerja dijadikan variabel bebas ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan dijadikan variabel terikat ( $Y$ ). Selanjutnya data pada Lampiran 2 di atas diolah dengan sub menu regression pada SPSS versi 22.0, dan hasil perhitungan regresi linier bergandanya disajikan pada *Lampiran 3*. Terhadap hasil perhitungan yang disajikan pada *Lampiran 3* dilakukan analisis secara simultan dan parsial.

##### 4.1.1 Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis yang dilakukan meliputi : persamaan regresi linier berganda, korelasi ganda, determinasi, uji signifikansi dengan  $F_{\text{-test}}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dan  $t_{\text{-test}}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ .

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pola pengaruh variabel bebas Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan persamaan umum :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Dari hasil perhitungan pada *Lampiran 3*, dapat disajikan Tabel 4.1 berikut yang memuat koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 5.1 Konstanta dan Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.710	2.378		3.242	.002
	Komunikasi	.348	.092	.439	3.770	.000
	Disiplin Kerja	.212	.078	.318	2.730	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 3

Dari Tabel 5.1 diatas, dapat diketahui nilai konstanta  $a$ , koefisien regresi variabel Komunikasi ( $b_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $b_2$ ) yaitu sebagai berikut:  $a = 7,710$ ,  $b_1 = 0,348$ ,  $b_2 = 0,212$ .

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tinggi-rendahnya hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu antara variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dari hasil perhitungan pada *Lampiran 3*, dapat disajikan Tabel 5.2 berikut yang memuat koefisien korelasi ( $R$ ) sebagai berikut.

Tabel 4.2

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.606 <sup>a</sup>	.367	.342	1.421	1.961

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 3

Dari Tabel 5.2 di atas dapat diketahui koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,606. Koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,606 memiliki tanda positif, berarti variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### c. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dari hasil perhitungan pada *Lampiran 3*, dapat disajikan Tabel 5.2 berikut yang memuat koefisien korelasi kwadrat (R square) sebagai berikut.

Tabel 4.2

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.606 <sup>a</sup>	.367	.342	1.421	1.961

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 3

Koefisien determinasi (D) sebesar 36,7%, berarti Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama sebesar 36,7%. Sisanya sebesar  $100\% - 36,7\% = 63,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini. Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) = 36,7% menunjukkan besarnya sumbangan kombinasi Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dalam meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### d. Uji Signifikansi

Untuk menguji signifikan-tidaknya pengaruh variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap ( $Y$ ) UD, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-F ( $F_{\text{-test}}$ ) yang langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

##### 1. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah secara simultan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dirumuskan sebagai berikut :

- $H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , berarti secara simultan bahwa komunikasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection.
- $H_a$  :  $b_1 > 0$  dan atau  $b_2 > 0$ , berarti secara simultan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection.

## 2. Penentuan Statistik Tabel

Dalam pengujian ini digunakan  $F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha; \text{dfn}/\text{dfd})}$ . Besarnya  $\alpha$  yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar 5% dengan dfn (*degrees of freedom numerator* = derajat bebas pembilang) =  $k = 2$  dan dfd (*degrees of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) =  $n - k - 1 = 53 - 2 - 1 = 50$ . Sesuai dengan Tabel F menurut Husaini Usman (1995:313-316) pada *Lampiran 4*, besarnya  $F_{(\alpha; \text{dfn}/\text{dfd})}$  untuk  $F_{(5\%; 2/50)}$  adalah = 3,18.

## 3. Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis: - Apabila  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima. - Apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak.

## 4. Penentuan $F_{\text{hitung}}$

Dari hasil perhitungan SPSS for Windows versi 22.0 pada *Lampiran 3* dapat dibuat Tabel 4.3 berikut.

Tabel 5.3

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.590	2	29.295	14.509	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.957	50	2.019		
	Total	159.547	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

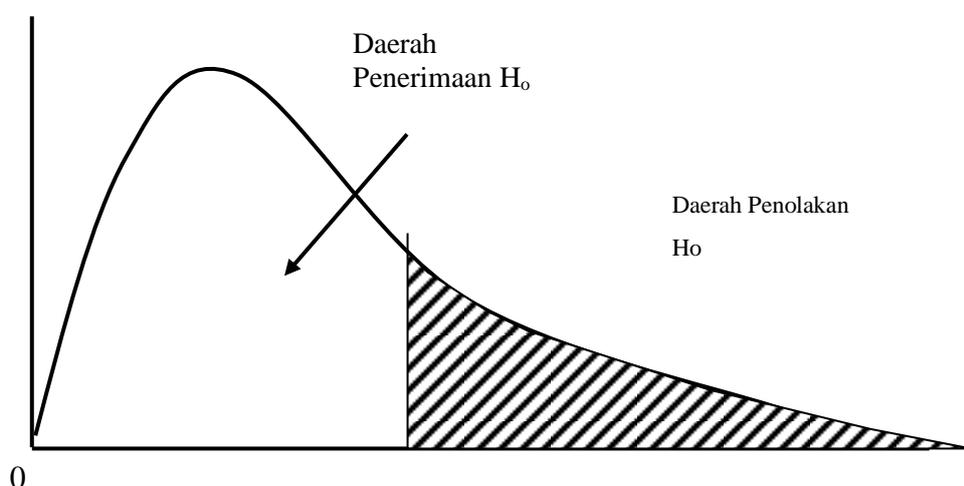
Sumber : *Lampiran 3*

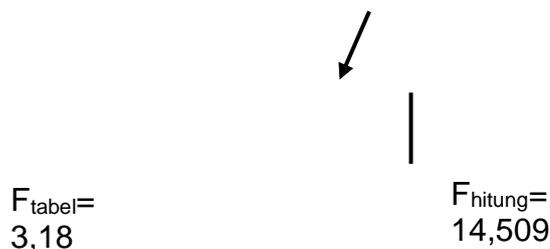
Dari Tabel 5.4 diatas, terlihat pada dfn = derajat bebas pembilang = 2 dan dfd = derajat bebas penyebut = 50, diperoleh besarnya  $F_{\text{hitung}} = 14,509$  dan Nilai Sig.<sub>hitung</sub> = 0,000.

## 5. Penarikan Kesimpulan Uji

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, berikut disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji-F.

Gambar 4.1 : Kriteria Penerimaan Atau Penolakan Hipotesis Dengan Uji-F





Dari gambar di atas terlihat bahwa apabila nilai  $F_{\text{hitung}} = 14,509$  dibandingkan dengan nilai  $F_{\text{tabel}} 3,18$ , maka ternyata nilai  $F_{\text{hitung}} = 14,509 > F_{\text{tabel}} = 3,18$ , dan  $F_{\text{hitung}}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) UD. Patra's Collection .

#### 4.1.2 Analisis Regresi Linier Parsial

Analisis regresi linier parsial dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, atau mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, sementara satu atau lebih variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan, (dikontrol). Berhubung dalam penelitian ini ada dua buah variabel bebas dan juga dua buah hipotesis pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, maka dilakukan dua kali analisis signifikansi parsial untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial.

##### a. Uji signifikansi pengaruh parsial Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hipotesis 1, maka pada analisis ini dibahas pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sementara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) konstan (atau dikontrol). Untuk menguji signifikansi tidaknya koefisien regresi, maka dilakukan pengujian menggunakan uji-t ( $t_{\text{test}}$ ). Adapun langkah-langkah uji-t tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1). Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah secara parsial bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$ , yang berarti secara parsial bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection.

$H_a : b_1 > 0$ , yang berarti secara parsial bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection.

##### 2). Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesa alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan " $b_1 > 0$ ", maka digunakan uji satu pihak, yaitu pihak kanan dengan  $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$ . Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5% dan  $df$  (*degrees of*

*freedom* = derajat bebas) =  $n - k = 53 - 3 = 50$ , sehingga besarnya  $t_{tabel} = t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%,50)}$ .

3). Kreteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis

Adapun kreteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan di atas adalah sebagai berikut : -  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , -  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

4). Penentuan  $t_{hitung}$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS for Windows versi 22.0 pada *Lampiran 3* dapat disajikan Tabel 4.5 yang menampilkan besarnya  $t_{hitung}$  untuk variabel Kualitas Pelayanan.

Tabel 4.4  
Nilai  $T_{hitung}$  dan Nilai Signifikansi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.710	2.378		3.242	.002
	Komunikasi	.348	.092	.439	3.770	.000
	Disiplin Kerja	.212	.078	.318	2.730	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

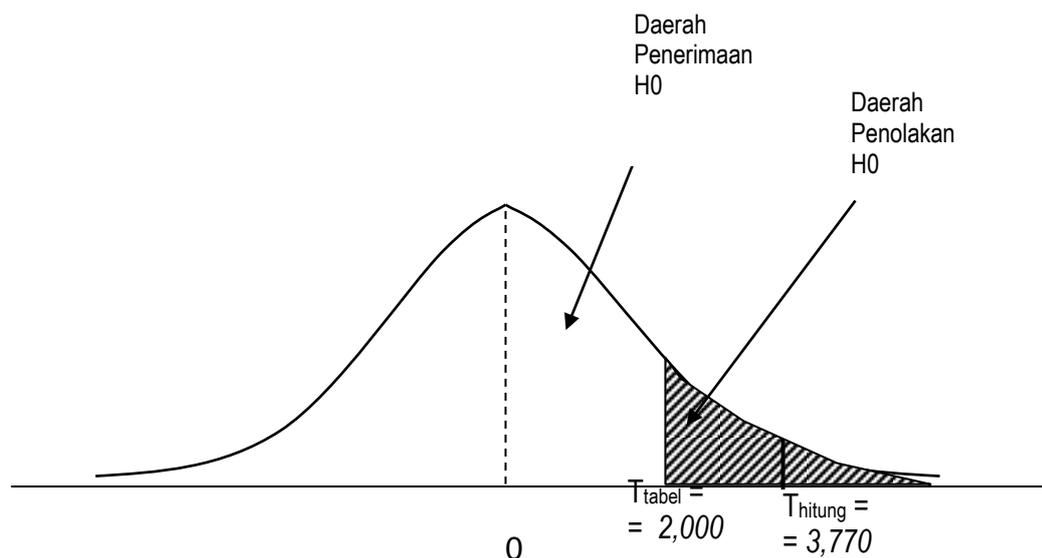
Sumber : Lampiran 3

Dari Tabel 5.5 diatas dapat diketahui besarnya  $t_{hitung}$  untuk variabel Komunikasi ( $X_1$ ) adalah = 3,770 dan nilai  $Sig_{hitung} = 0,000$ .

5). Penarikan Kesimpulan

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis, sebagai berikut.

Gambar 4.2 : Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis  
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan



Dari gambar di atas tampak jelas bahwa : apabila nilai  $t_{hitung} = 3,770$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,000$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan (atau nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Komunikasi ( $X_1$ ) dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan/nyata. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan : secara parsial bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection teruji kebenarannya.

b. Uji signifikansi pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hipotesis 2, maka pada analisis ini dibahas pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sementara Komunikasi ( $X_1$ ) konstan (atau dikontrol). Untuk menguji signifikan tidaknya koefisien regresi, maka dilakukan pengujian menggunakan uji-t ( $t_{test}$ ). Adapun langkah-langkah uji-t tersebut adalah sebagai berikut:

1). Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut :

$H_0 : b_2 = 0$ , yang berarti secara parsial bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection.

$H_a : b_2 > 0$ , yang berarti secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Patra's Collection.

2). Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesa alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan " $b_2 > 0$ ", maka digunakan uji satu pihak, yaitu pihak kanan dengan  $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ . Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5% dan  $df$  (*degrrees of freedom* = derajat bebas) =  $n - k = 53 - 3 = 50$ , sehingga besarnya  $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%, 50)}$ . Pada *Lampiran 5*, Tabel nilai kritis distribusi t untuk uji satu sisi menurut Hasaini Usman (1995:306), besarnya  $t_{(5\%, 50)}$  adalah 2,000 .

3). Kreteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis

Adapun kreteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan di atas adalah sebagai berikut : -  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  -  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

4). Penentuan  $t_{hitung}$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS for Windows versi 22.0 pada *Lampiran 3* dapat disajikan Tabel 4.6 yang menampilkan besarnya  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya organisasi.

Tabel 4.4 : Nilai  $T_{hitung}$  dan Nilai Signifikansi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.710	2.378		3.242	.002
	Komunikasi	.348	.092	.439	3.770	.000
	Disiplin Kerja	.212	.078	.318	2.730	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 3

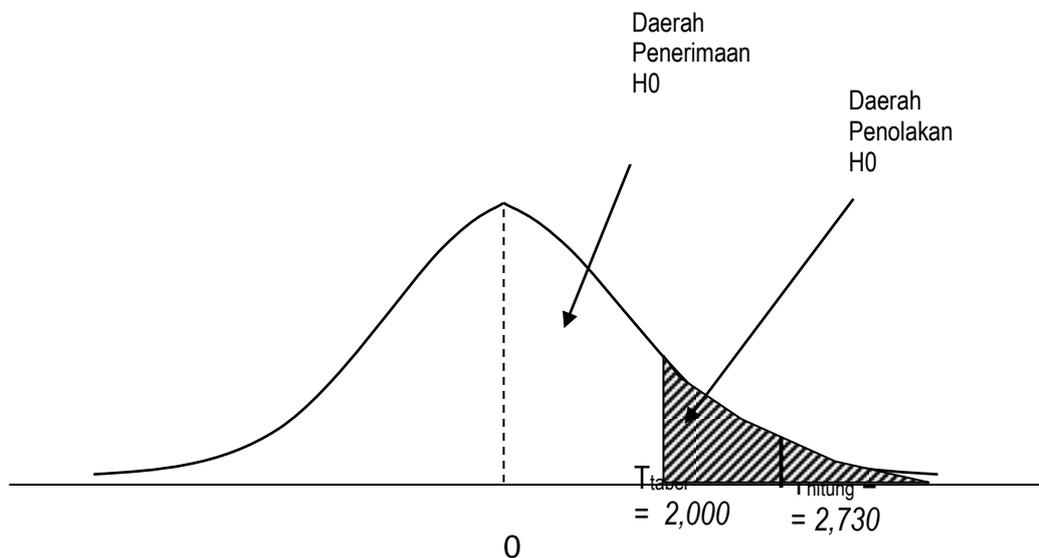
Dari Tabel 5.6 diatas dapat diketahui besarnya  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah = 2,730 dan nilai  $Sig_{hitung} = 0,009$ .

##### 5). Penarikan Kesimpulan

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis, sebagai berikut.

Gambar 5.3 : Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Dari gambar di atas tampak jelas bahwa : apabila nilai  $t_{hitung} = 2,730$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,000$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan (atau nyata) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil pengumpulan data dan hasil analisis data Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dapat ditarik kesimpulan:

- a. Berkaitan dengan hipotesis nomor 1 dan dari analisis secara parsial dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin meningkat Komunikasi semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.
  - b. Berkaitan dengan hipotesis nomor 2 dan dari analisis secara parsial dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik Disiplin Kerja semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.
  - c. Berkaitan dengan hipotesis nomor 3 dan dari hasil analisis secara simultan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan dengan persamaan regresi berganda  $Y = 7,710 + 0,348 X_1 + 0,212 X_2$ . Terlihat bahwa koefisien regresi Komunikasi dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki tanda positif. Artinya semakin meningkat Komunikasi ataupun Disiplin Kerja semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Besarnya persentase pengaruh (determinasi) secara bersama-sama ( $D$ ) = 36,7%.
- a. Saran
- a. Mengacu pada kesimpulan di depan yang menyatakan, kedua variabel bebas penelitian yang meliputi Komunikasi dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pimpinan perlu tetap menjalankan atau bila perlu meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan Komunikasi maupun Disiplin Kerja.
  - b. Karena dari dua faktor di atas baru mampu menyumbang sebesar 36,7% terhadap perubahan Kinerja Karyawan, maka pihak pimpinan masih perlu mengusahakan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan.
  - c. Berhubung koefisien regresi Komunikasi ( $b_1$ ) = 0,348 lebih besar dari koefisien regresi Disiplin Kerja ( $b_2$ ) = 0,212, maka hendaknya pimpinan

lebih mengutamakan kebijakan berkaitan dengan Komunikasi dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan dibandingkan Disiplin Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Budi Setiawan, Waridin ( 2006 ) *Analisis Kinerja Karyawan*.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar :  
Penerbit Astabrata Bali.

Hasibuan, SP. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.  
Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy  
Offset.