

**PENGARUHDISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT.SEKAR MULIA ABADI  
MEDAN**

**Nurmaidah Br Ginting**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Email: [gintingnurmaidah@gmail.com](mailto:gintingnurmaidah@gmail.com)

**ABSTRACT**

*PT. Sekar Mulia Abadi is a company engaged in the fruit import distributor which has a subsidiary in Pekanbaru. The problems that occur in PT. Sekar Mulia Abadi were relating to the work discipline and communication. Employees were often absent and arriving late and communication between supervisors and subordinates were less effective that employee's performance declined, characterized by decreased sales target so that the company's goal was not achieved. Based on the brief description, the problem formulated in this study as the followings; how is the effect of labor discipline and communication on employees performance at PT. Sekar Mulia Abadi Medan.*

*The theory used in this research are theories of human resource management related to work discipline, communication and employee performance.*

*The method used in this research is quantitative, this kind of research is quantitative descriptive, and the nature of this research is descriptive explanatory. Data collection was performed by interviews, questionnaires, and documentation study. Data analysis method used is multiple regression analysis. The population in this study were all employees of PT. Sekar Mulia Abadi field totaling 102 respondents, of which 30 respondents were used to test the validity and the remaining, 72 respondents were used as samples.*

*Results of the study showed that the hypothesis  $r = 0.248$  on a unit of work discipline and  $0.461$  were units of communication which partially has a significant effect on employee performance and simultaneously there is a significant effect of the two variables by 26.2% on employee performance at PT. Sekar Mulia Abadi Medan and the remaining 73.8% is explained by other variables not examined in this study.*

*The study concluded that the simultaneous and partial discipline of work and communication have a significant effect on the performance of employees at PT. Sekar Mulia Abadi field.*

*Keywords: Discipline Work, Communication, Performance*

**ABSTRAK**

PT. Sekar Mulia Abadi adalah perusahaan yang bergerak dalam distributor buah impor yang memiliki anak perusahaan di Pekanbaru. Permasalahan yang terjadi di PT. Sekar Mulia Abadi berhubungan dengan disiplin kerja dan komunikasi. Karyawan sering absen dan datang terlambat dan komunikasi antara supervisor dan bawahan kurang efektif sehingga kinerja karyawan menurun, ditandai dengan menurunnya target penjualan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Berdasarkan uraian singkat tersebut, masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut; bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis

regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi yang berjumlah 102 responden, dimana 30 responden digunakan untuk menguji validitas dan sisanya, 72 responden digunakan sebagai sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis  $r = 0,248$  pada satuan kerja disiplin dan  $0,461$  merupakan unit komunikasi yang secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari dua variabel sebesar  $26,2\%$  terhadap kinerja karyawan pada PT. . Sekar Mulia Abadi Medan dan sisanya  $73,8\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi.

Kata Kunci: Kerja Disiplin, Komunikasi, Kinerja

## PENDAHULUAN

PT. Sekar Mulia Abadi Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor buah import. Saat ini hal yang harus diperhatikan PT. Sekar Mulia Abadi Medan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi dianggap masih kurang dikarenakan perusahaan kurang melihat hasil yang dicapai oleh karyawan yang selama ini bekerja di perusahaan tersebut.

Hal yang diduga menjadi penyebab dari penurunan kinerja karyawan adalah kurangnya disiplin kerja dan komunikasi. Disiplin kerja termasuk hal yang paling penting di perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik. Masalah disiplin kerja sampai saat ini masih belum terselesaikan, karena masih banyak karyawan yang absen dan datang terlambat. Masalah lain adalah adanya sebagian karyawan yang kurang fokus di dalam jam kerja, padahal hal tersebut melanggar peraturan perusahaan.

Komunikasi juga merupakan bagian yang paling penting dalam suatu perusahaan, sebab komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, membuat terjadinya kesalahan pengiriman barang, kualitas barang kurang bagus dan hal tersebut menyebabkan komplain dari pelanggan yang membuat perusahaan harus memberikan potongan harga (revisi

harga) atas barang yang kurang baik dan terjadinya retur barang.

## Identifikasi Masalah

Masalah yang berkaitan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan adalah

1. Disiplin karyawan menurun dikarenakan beberapa karyawan sering absen dan tidak datang tepat waktu pada saat jam masuk bekerja yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Komunikasi antara atasan dan bawahan kurang efektif sehingga terjadinya retur barang dan potongan harga (revisi faktur) atas barang yang kurang baik.
3. Kinerja karyawan yang menurun yang dikarenakan perusahaan kurang melihat hasil yang dicapai oleh karyawan sehingga mengakibatkan target penjualan perusahaan tidak tercapai atau menurun.

## PERUMUSAN MASALAH

Dari hasil identifikasi masalah-masalah di atas, maka rumusan masalah-masalah yang terjadi yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan?

### **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang diharapkan pastinya relevan dengan masalah yang dirumuskan peneliti, dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Sekar Mulia Abadi Medan untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan dengan memperhatikan faktor disiplin kerja dan komunikasi.
2. Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
4. Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

### **LANDASAN TEORI**

Menurut Hasibuan (2008:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2009:88) “Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai”.

Menurut Sutrisno (2009:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Sutrisno (2009:88) manfaat disiplin kerja dapat dilihat bagi kepentingan organisasi dan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009:87) mengemukakan bahwa tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi

Menurut Sutrisno (2009:94), indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2013:145) “Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Menurut Iman dan Siswandi (2007:154) Komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen di dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:148-150) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.
2. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

Menurut Daryanto (2011:167-168) manfaat komunikasi antara lain:

1. Menyampaikan informasi (*to inform*)
2. Mendidik (*to educate*)
3. Membujuk (*to persuade*)
4. Menghibur (*to entertain*)

Menurut Daryanto (2011:166-167) tujuan utama komunikasi adalah untuk membangun atau menciptakan pemahaman atau pengertian bersama.

Menurut Purwanto (2006:16) dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan, diantaranya :

1. Persepsi
2. Ketepatan
3. Kredibilitas
4. Pengendalian
5. Keharmonisan

Menurut Sutrisno (2011:192) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Menurut Wibowo (2014:3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Sutrisno (2011:176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain.

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

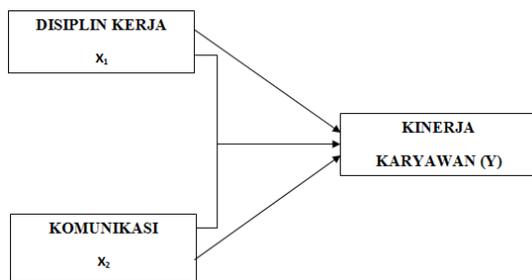
Menurut Sutrisno (2011:172-173) Indikator kinerja adalah:

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Kuantitas yang dihasilkan
3. Waktu kerja
4. Kerja sama

### Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis, yaitu:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.
3. Disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:14), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sanusi (2011:87) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT. Sekar Mulia Abadi Medan yang berjumlah 102 orang.

Menurut Sanusi (2011:87) sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 102 responden dimana 30 responden digunakan untuk uji validitas dan sisanya sebanyak

72 responden digunakan untuk sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Jenis data diperoleh dari karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan adalah:

1. Data Primer  
Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian angket yang dibagikan kepada responden.
2. Data Sekunder  
Berasal dari pihak PT. Sekar Mulia Abadi Medan dan berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal, internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

Definisi operasional adalah usaha yang dilakukan untuk meneliti sejauh mana variabel suatu berhubungan dengan faktor lain.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner dengan skor total  $\geq 0.30$  pertanyaan tersebut mempunyai korelasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti *mean*, *minimum*, *maximum*, standar deviasi, varian, modus, dan lain-lain. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Statistik Deskriptif**

|                             | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|-----------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| DISIPLIN KERJA              | 72 | 15      | 36      | 28.33 | 4.927          |
| KOMUNIKASI                  | 72 | 24      | 42      | 31.69 | 4.414          |
| KINERJA                     | 72 | 15      | 37      | 27.78 | 5.235          |
| Valid N ( <i>listwise</i> ) | 72 |         |         |       |                |

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

**Uji Asumsi Klasik**

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas
2. Uji Heteriskedastistas
3. Uji Multikolinearitas

**Model Analisis data**

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat normalitas residual dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                   |                          | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N                                 |                          | 72                      |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean                     | .0000000                |
|                                   | Std. Deviation           | 4.43222817              |
|                                   | Most Extreme Differences |                         |
|                                   | Absolute                 | .091                    |
|                                   | Positive                 | .034                    |
|                                   | Negative                 | -.091                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z              |                          | .773                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)            |                          | .589                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 3 diperoleh nilai (*Asym. Sig 2-tailed*) sebesar 0.589. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

**Uji Multikolinearitas**

Hasil pengujian data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 17.0

Tabel 4  
Hasil Pengujian Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 6.116                       | 4.175      |                         |       |
| DISIPLIN<br>KERJA | .248                        | .110       | .814                    | 1.228 |
| KOMUNIKASI        | .461                        | .134       | .814                    | 1.228 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi sebesar 0.814 dan 1.228. Nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 untuk kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 5  
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)      | 10.345                      | 2.393      |                           | 4.322  | .000 |
| DISIPLIN<br>KERJA | -.114                       | .069       | -.208                     | -1.655 | .103 |
| KOMUNIKASI        | -.114                       | .077       | .187                      | -1.490 | .141 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig.) untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.103 dan variabel Komunikasi sebesar 0.141. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0.05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### Koefisien Determinasi Hipotesis

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6  
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .532 <sup>a</sup> | .283     | .262              | 4.49600                    |

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Dari hasil *output* program SPSS, maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.262 yang artinya sebesar 26.2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin kerja dan komunikasi dan

sisanya 73.8% divariasi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

**Hasil Uji F (Simultan)**

Tabel 7  
Hasil Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 551.216        | 2  | 275.608     | 13.634 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 1394.770       | 69 | 20.214      |        |                   |
|       | Total      | 1945.986       | 71 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  (13.634) lebih besar dengan  $F_{tabel}$  (3.13) dan Sig. (0.000<sup>a</sup>) lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima

$H_1$ . Dengan demikian disiplin kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.

**Hasil Uji t**

Tabel 8  
Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics |     |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|-------------------------|-----|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |   |      | Tolerance               | VIF |

|   |                   |       |       |      |       |      |      |       |
|---|-------------------|-------|-------|------|-------|------|------|-------|
| 1 | (Constant)        | 6.116 | 4.175 |      | 1.465 | .147 |      |       |
|   | DISIPLIN<br>KERJA | .248  | .120  | .233 | 2.063 | .043 | .814 | 1.228 |
|   | KOMUNIKAS<br>I    | .461  | .134  | .389 | 3.441 | .001 | .814 | 1.228 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Parsial Variabel Disiplin Kerja  
Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.063 > 1.995$ ) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0.043 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0.05). maka dalam hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.
2. Uji Hipotesis Parsial Variabel Komunikasi  
Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.441 > 1.995$ ) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0.001 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0.05). maka dalam hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan karena cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui disiplin kerja kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3.441 > 1.995$ .
2. Hasil pengujian secara parsial variabel komunikasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3.441 > 1.995$ .

3. Hasil pengujian secara simultan variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait kinerja (Y) pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan komunikasi sebesar 26.2% sedangkan sisanya sebesar 73.8% divariasikan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti variabel kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

### Saran

1. Disiplin kerja dan komunikasi pada PT. Sekar Mulia Abadi sebaiknya lebih diperhatikan lagi karena dengan disiplin kerja dan komunikasi yang baik, maka kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi dan tujuan dari perusahaan pun akan tercapai.
2. Bagi perguruan tinggi dapat menyimpan penelitian ini untuk menjadi acuan bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian, yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Sebaiknya peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain disiplin kerja dan komunikasi sebagai *predictor variabel* bagi kinerja karyawan, sehingga diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- AW, Suranto. 2005. *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2013. *Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 2*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nugroho, Anthonius Wisnu dan Mulyantomo, Edy. 2013. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang*. Jurnal. Universitas Semarang
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Puspita Sinta dan Fachhrurrozi. *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KSB Indonesia Cibitung*. Jurnal. 2014
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Tamzil. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan*. Jurnal. Universitas Balikpapan