

Article history:

Received: 27 December 2021;

Revised: 30 December 2021;

Accepted: 04 January 2022;

Available online: 10 April 2022

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk

Meliani¹, Mauli Siagian²

¹²Universitas Putera Batam

Pb180910005@upbatam.ac.id, mauli@puterabatam.ac.id

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan posisi operator di departemen SMT dengan jumlah 245 karyawan. Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 152 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Data ini diolah menggunakan software SPSS versi 25. metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk dengan nilai t hitung $2.460 > t$ tabel 1.97601 , dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk dengan nilai t hitung $4.647 > t$ tabel 1.97601 . Hasil penelitian juga membuktikan disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk, dengan nilai f hitung $20.007 > f$ tabel 3.06 .

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Karyawan, Kinerja Karyawan, Komunikasi, PT Sat Nusapersada Tbk

Introduction

Di era globalisasi peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar efisiensi sumber daya manusia menjadi lebih baik. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada bagaimana organisasi mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang tersedia karena sumber daya manusia merupakan penentu tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi oleh karena itu perlu memperhatikan ataupun menilai kinerja dari karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2017) yang menyatakan diharapkan bahwa adanya kinerja karyawan optimal dalam organisasi dapat menjadi terwujudnya target pencapaian baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Seberapa lama perusahaan dapat bertahan merupakan salah satu cara untuk melihat seberapa besar kemajuan perusahaan. Kemajuan perusahaan juga dapat dinilai dari hasil kerja yang maksimal dari kinerja karyawan yang berkualitas tinggi. Setiap kinerja karyawan berbeda – beda dikarenakan tingkat kemampuan kinerja semua orang tidaklah sama dalam mengerjakan tugas

¹Coressponden: Meliani. Universitas Putera Batam. Jl.Permata Puri Blok WW No.07, Buliang, Kec.Buliang, Kota Batam, Kepulauan Riau . Pb180910005@upbatam.ac.id

atau pekerjaan yang telah diberikan. Salah satu faktor yang di anggap perlu untuk menghasilkan kinerja yang baik adalah disiplin kerja dan komunikasi yang baik.

Disiplin kerja merupakan bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci untuk mewujudkan target perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan lebih mudah mewujudkan target perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh (Kilvin & Siagian, 2020) ketidakhadirannya karyawan sangat berpengaruh tinggi dikarenakan jika banyak karyawan yang tidak hadir maka produktivitas akan menjadi turun dan pekerjaan akan menjadi menumpuk karena tidak bisa selesai tepat waktu.

Diluar variabel disiplin kerja, adapun faktor lain yang dapat berpengaruh variabel kinerja karyawan yaitu komunikasi. Memerlukan komunikasi yang bagus pada karyawan beserta atasan maupun diantara semua karyawan. PT Sat Nusapersada Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang merakit alat – alat elektronik dan telah berdiri di Batam sejak tahun 1990 yang beralamat di Jalan Pelita VI No. 99 Batam. , PT Sat Nusa mempunyai banyak Departemen dalam rangka memproduksi serta merakit komponen- komponen yakni; Nokia, Asus, Huaqin, Digi, Xiaomi, Pegatron, dan salah satunya adalah SMT khusus memproduksi *Printed Circuit Board (PCB)* yang akan menjadi responden dari penelitian ini.

Literature Review

Disiplin Kerja

Menurut pandangan (Suryani & Zakiah, 2019), mengartikan peraturan yang ditentukan oleh perusahaan serta norma-norma social yang berlaku akan ditaati oleh para karyawan secara sukarela yaitu disiplin kerja. Menurut (Kilvin & Siagian, 2020) disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku yang sesuai dengan dan mematuhi semua aturan tertulis dan lisan dan dapat memberikan sanksi dan tidak menghindarinya ketika tidak dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab aturan dan peraturan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (N. B. Ginting, 2018) menyimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut.

1. Jumlah pemberian kompensasi, apabila karyawan memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun.
2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi karyawannya.
3. Aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman, aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi karyawan dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, jika terjadinya pelanggaran terhadap aturan yang dibuat maka pemimpin harus memberikan sanksi yang sepadan.
5. Pengawasan pimpinan, pengawasan yang lemah akan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melanggar aturan perusahaan yang telah di tetapkan bersama.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, kesulitan-kesulitan yang dihadapi pagawai ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh pimpinan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasaan positif itu, yakni saling memperhatikan antar sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan, mengucapkan salam apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan.

Dikemukakan oleh (Effendy & Fitria, 2020) salah satu syarat untuk berkembangnya disiplin pada lingkungan kerja ialah terdiri dari pembagian-pembagian kerja yang lengkap hingga ke karyawan yang berposisi terendah, agar setiap karyawan mengetahui fungsi-fungsi tertentu

secara sadar, cara untuk melaksanakannya, waktu kerja yang akan di mulai beserta berakhir, hasil kerja yang diminta beserta orang atau anggota karyawan yang bertanggung jawab untuk itu.

Indicator-indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Desilia Purnama Dewi, SE. et al., 2019) dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Disiplin waktu, pegawai dapat hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
2. Disiplin peraturan, menaati tata tertib yang di tetapkan, peraturan perusahaan dan perintah dari atasan.
3. Disiplin tanggung jawab, dapat bertanggung jawab dengan apa yang telah dilaksanakan dalam menghadapi pekerjaan di perusahaan.

Komunikasi

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) mengatakan komunikasi ialah menginterpretasikan tujuan yang dimaksud kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat melalui proses informasi, ide dan pengertian yang dipindahkan. Menurut (Astuti et al., 2021) gambaran pandangan atau informasi dari satu orang ke orang lain diproses terdahulu melalui pemindahan dalam bentuk gagasan atau informasi.

Setiap karyawan di perusahaan menggunakan komunikasi untuk saling membantu dan mengadakan interaksi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, secara langsung atau tidak langsung pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain melalui media untuk memberitahukan atau dapat mengubah sikap, pendapat, gagasan atau perilaku pribadi. Menurut (Apriada & Wulandari, 2020) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian keinginan dari seseorang yang terpendam di dalam hati kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak gerik isyarat yang disampaikan dari pengirim kepada penerima informasi yang bisa di pahami dengan mudah.

Menurut yang dikemukakan oleh (Nisa et al., 2019) indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut :

1. Penangkapan, ialah seseorang bisa menyampaikan pesan yang ditangkap dengan seksama dan cermat sebelum menyampaikan kepada penerima pesan.
2. Kesenangan, proses komunikasi berjalan dengan baik dalam menyampaikan informasi, dapat menyenangkan bagi kedua belah pihak.
3. Dampak pada sikap, sikap disini sebagai perasaan atau emosi setiap orang yang terpengaruhi apabila komunikasi dijalankan.
4. Relasi yang baik, semakin banyak kita berkomunikasi dengan orang atau bisa menyelesaikan kesalahpahaman dengan komunikasi yang efektif maka, hubungan yang tercipta antara sesama karyawan akan tercipta dengan baik.
5. Tindakan, adanya tindakan setelah berkomunikasi antara kedua belah pihak maka, komunikasi akan dikatakan efektif.

Kinerja Karyawan

Menurut (Hartono & Siagian, 2020) kinerja karyawan ialah arti lain dari performance yang dimaksud hasil kerja karyawan dibuktikan secara konkrit dengan menyuluruh didalam suatu perusahaan dan bisa menjadi penilaian. Menurut (Astuti et al., 2021) kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan telah sesuai dengan perannya dalam instansi dari perilaku nyata yang telah ditampilkan. Dalam upaya mencapai tujuan visi dan misi perusahaan, kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting.

Menurut (Marpaung et al., 2020) suatu organisasi untuk mencapai tujuan produktivitas kerja yang tinggi dan pencapaian kinerja itu sendiri terdiri dari kualitas sumber daya manusia yang baik

merupakan kinerja yang baik. Menurut (Siagian, 2018) kinerja adalah pelaksanaan tugas pokok oleh perorangan atau kelompok didalam sebuah organisasi yang sesuai dengan aturan, standar operasional prosedu dan penilaian ukuran yang telah diberlakukan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat 6 indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas, pekerjaan produk dan peningkatan pada pekerjaan yang telah dihasilkan berdasarkan keterampilan dan kecakapan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah unit, jumlah prosesnya aktivitas yang bisa diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain atau aktivitas dapat selesai lebih cepat dari waktu yang ditargetkan.
4. Efektifitas, merupakan cara perusahaan menggunakan sumber daya manusia secara maksimal.
5. Kemandirian, tahapan seorang karyawan yang akan menjalankan fungsinya nanti, yaitu komitmen untuk bekerja.
6. Komitmen kerja, yaitu tingkat loyalitas dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan.

Methods

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu pengumpulan datanya dilakukan dengan cara penyebaran angket atau kuisioner kepada responden untuk diisi dan ditemukan jawabannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yang dilaksanakan melalui metode kuantitatif (Kurniawan, 2014b: 67). Populasi pada penelitian ini yaitu operator yang bekerja di PT Sat Nusapersada Tbk didepartermen SMT berjumlah 245 karyawan. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh ialah cara pengambilan sampel jika seluruh data populasi dianggap menjadi sampel penelitian (Kurniawan, 2014). Dalam penelitian ini, untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, tingkat kesalahan (e) adalah 5% seperti :

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{245}{1 + 245 (5\%)^2}$$
$$n = \frac{245}{1 + 245 (0,0025)}$$
$$n = \frac{245}{1 + 0,6125}$$
$$n = 152$$

Jadi, total keseluruhan sampel adalah 152 karyawan operator departemen SMT untuk dijadikan sampel pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan peneliti yaitu *Non Probability Sampling*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner (angket) yang dibagikan kepada responden melalui *Google Forms*. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang menanggapi responden dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan seperti yang tertulis (Sanusi, 2011). Penilaian jawaban dari responden menggunakan skor skala likert sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu atau Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

Skala pengukuran adalah alat ukur yang digunakan sebagai referensi cara untuk menentukan jangkauan pendek ataupun panjang, sehingga alat ukur akan menghasilkan data yang dapat dihitung dengan jelas. Penelitian yang dilakukan penulis ini menggunakan skala Likert untuk mengukur pendapat dan sikap individu atau kelompok tentang fenomena sosial tertentu (Sugiyono, 2013).

Table 1. Pernyataan Kuesioner

Variabel	Pertanyaan
Disiplin Kerja	1. Saya selalu hadir tepat waktu pada saat jam kerja.
	2. Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
	3. Saya melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
Komunikasi	4. Pesan yang disampaikan oleh atasan maupun rekan kerja lain dapat saya tangkap dengan seksama dan disertai aksi.
	5. Saya merasa senang jika penyampaian informasi bisa dipahami dengan mudah.
	6. Bertukar pendapat kepada sesama rekan kerja untuk menyelesaikan suatu masalah.
	7. Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan yang ada di perusahaan.
Kinerja Karyawan	8. Saya bersedia ditegur atasan seandainya saya melakukan kesalahan di perusahaan.
	9. Pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai sesuai standar perusahaan.
	10. Saya mampu untuk memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan.
	11. Pekerjaan yang telah selesai dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
	12. Saya selalu mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan orang lain.
	13. Walaupun atasan sedang tidak di tempat, saya tetap bekerja dengan baik.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas yakni tingkat presisi di antara data yang ada dalam objek riset dengan yang dilaporkan. Untuk menentukan kelayakan suatu data dapat dilihat dari uji signifikansi dalam taraf 0,05. Suatu data diakui valid apabila koefisien korelasi nilai dari r tabel $<$ r hitung (Sugiyono, 2018).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sering didefinisikan sebagai ketetapan dan keseimbangan data atau temuan. Jika data yang dihasilkan pada objek yang sama oleh dua atau lebih peneliti yg sama, Atau data yg dihasilkan sama di perbedaan waktu oleh peneliti yang sama, atau sekelompok data yang terbelah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda maka, data dikatakan reliabel (Sugiyono, 2018). Data yang reliable adalah data yang menghasilkan nilai Alpha $>$ 0.60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Kurniawan, 2014b: 156) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengamati apakah nilai residual telah berdistribusi normal atau sebaliknya nilai residual harus berdistribusi normal supaya dapat menghasilkan model regresi yang baik. Jika data tidak terdistribusi normal, maka dapat digunakan untuk statistik nonparametrik. *Uji One Sample Kolmogorov- Smirnov*, grafik

(normal P-P Plot), dan Analisis *histogram* ialah cara yang seringkali dipakai guna melakukan uji normalitas residual.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk membuktikan adanya hubungan yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linier berganda. Model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF tidak lebih kecil dibanding 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.1 (Kurniawan, 2014).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur apakah terdapat varians variabel pada model yang berbeda, artinya model yang digunakan memiliki varians yang berbeda dari residual pada pengujian model regresi. Untuk mengetahui apakah data tersebut terjadi model heterokedastisitas atau tidak, maka hasil dari probabilitasnya harus mempunyai nilai signifikansi > 0.05 (Kurniawan, 2014b: 158).

Uji Pengaruh

Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Analisis regresi linear digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat (Sanusi, 2011: 134). Adapun persamaan regresi linear berganda, antara lain:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X₁ = Variabel Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Komunikasi

α = Nilai konstanta

β = Nilai koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *Error disturbance*

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Sanusi, 2012: 136).

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik T diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dai masing-masing variabel bebas (X₁) terhadap variabel terikat (Y) (Sanusi, 2012: 139).

Uji f

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu (X₁) dan (X₂) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu (Y) (Sanusi, 2012: 137).

Results

Uji Validitas

Table 2. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Nilai Probabilitas	Sig	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0.00		Valid
2	Komunikasi	0.00	0.05	Valid
3	Kinerja Karyawan	0.00		Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

Table 2 terlihat bahwa nilai probabilitas untuk semua pernyataan variabel X1, X2 dan Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai *sig* senilai 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Item (Variabel)	Cronbach's Alpha	n of items	keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.654	3	Valid
Komunikasi (X2)	0.701	5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.625	5	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil dari pengolahan data SPSS untuk nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

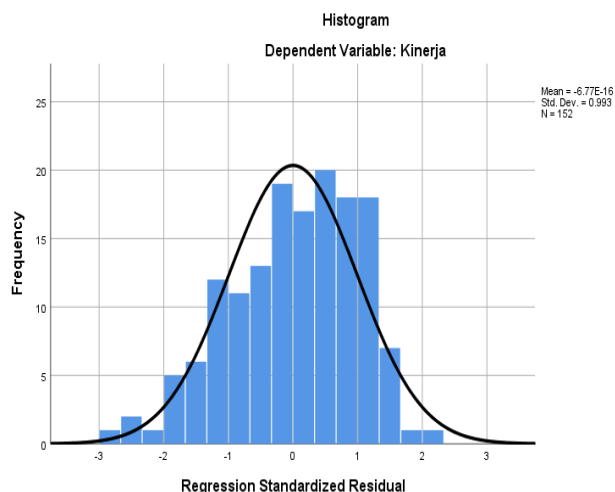


Figure 1. Diagram Histogram

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

Dari figure 1 diatas menggunakan grafik histogram memperlihatkan kurva yang dihasilkan pada gambar tersebut seperti lonceng atau *bell shaped curve* dan penyebaran data dari kiri ke kanan. Maka diputuskan data yang diolah telah berdistribusi normal.

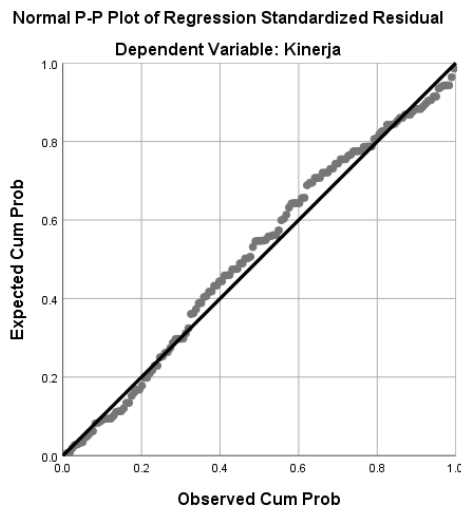


Figure 2. Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

Dari figure 2 diatas adalah sebagai hasil uji normalitas, *Probability Plot* yang terlihat data titik tersebar di sekitar garis diagonal, dan titik-titik tersebut memiliki distribusi yang mengikuti arah garis diagonal. Dari *P-P Plot* normal dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Table 4. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	2.31174462
Most Extreme Differences	Absolute	0.071
	Positive	0.043
	Negative	-0.071
Test Statistic		0.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

Dari table 4 diketahui bahwa jumlah data (N) sebanyak 152. Data mempunyai distribusi normal jika nilai “*Asymp. Sig (2-tailed)*” memiliki taraf signifikansi > 0,05. Hasil uji dari table diatas sebesar 0,056, maka disimpulkan bahwa data telah memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Table 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.885	1.130
Komunikasi	0.885	1.130

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

eCo-Buss

Dari table 5. diatas memperlihatkan skor VIF variabel disiplin kerja sebesar 1,130, variabel komunikasi 1,130, masing – masing nilai VIF untuk variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Table 6. Hasil Uji Heteroskedastistas

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardiz ed Coefficients Beta	t	Sig.
Total X2	-0.053	0.057	-0.081	-	0.355
Total X2	0.012	0.041	0.026	0.928	0.764

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

Pada table 6 memperlihatkan signifikansi ketiga variabel yakni, skor signifikansi disiplin kerja 0,355, komunikasi 0,764 lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Table 7. Hasil Uji Heteroskedastistas

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardiz ed Coefficients Beta	t	Sig.
Total X2	0.245	0.99	0.190	2.460	0.015
Total X2	0.335	0.72	0.359	4.647	0.000

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

Dari olah table 7 di atas, bentuk persamaan regresi linear berganda memperoleh hasil :

$$Y = 10,515 + 0,245X1 + 0,335X2$$

Dari persamaan regresi linier berganda yang dibagian atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai 10,515 yang berarti jika nilai variabel disiplin kerja dan komunikasi bernilai nol, karenanya kinerja memiliki nilai 10,515.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,245, yang berarti jika variabel disiplin kerja memperoleh kenaikan 1 poin (1%) dampaknya akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,245.
3. Variabel komunikasi memiliki nilai 0,335, yang berarti jika variabel disiplin kerja memperoleh kenaikan 1 poin (1%) dampaknya akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,335.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Table 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.460 ^a	0.212	0.201	2.32721

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

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

eCo-Buss

Table 8 menunjukkan hasil uji koefisiensi determinasi (R^2), nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,212. Hal ini artinya 21,2% kinerja mendapatkan pengaruh dari disiplin kerja dan komunikasi, sementara sebanyak 78,8% kinerja di perusahaan mendapatkan pengaruh dari berbagai variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, seperti kerjasama kelompok, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Uji t

Table 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.515	1.559		6.743	0.000
Disiplin Kerja	0.245	0.099	0.190	2.460	0.015
Komunikasi	0.335	0.072	0.359	4.647	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

- Hipotesis pertama (H1) menyebutkan bahwa diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan yang positif secara parsial pada kinerja di PT Sat Nusapersada Tbk. Dikatakan positif karena skor t_{hitung} pada variabel disiplin kerja nilainya 2,460 > 1.97601 (nilai t_{tabel}). Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebanyak 0.015 < 0.05 (nilai alpha).
- Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa diduga komunikasi berpengaruh signifikan yang positif secara parsial pada kinerja di PT Sat Nusapersada Tbk. Disebut positif karena skor t_{hitung} pada variabel komunikasi bernilai 4,647 > 1.97601 (nilai t_{tabel}). Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel fasilitas sebanyak 0.000 < 0.05 (nilai alpha).

Uji f

Table 10. Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	289.036	2	108.354	20.007	0.000 ^b
Residual	787.870	149	5.416		
Total	1076.906	151			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

Pada penelitian ini, taraf signifikansi $\alpha = 0.05$, df 1 (jumlah variabel-1) atau 3-1 = 2 dan df 2 (n-k-1) atau 152-2-1=149 (n adalah jumlah data variabel independen). Hasil diperoleh untuk f tabel sebesar 3,06. Hasil uji menyebutkan F_{hitung} sebesar 20,007 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana F_{hitung} 20,007 > 3,06 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Conclusion

Untuk hasil yang diperoleh dari penelitian pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk, mampu diputuskan simpulannya ialah : 1.)

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. 2.) Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. 3.) Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

References

- Apriada, K., & Wulandari, P. R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *Accounting Profession Journal*, 2(2), 104–113. <https://doi.org/10.35593/apaji.v2i2.18>
- Astuti, D. P. A., Nasution, S. L., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 01, 21–30.
- Desilia Purnama Dewi, SE., M., Harjoyo, SE., M., & Jl. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- Elmanda, R., & Nurdin, M. R. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dyandra Promosindo. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 21(3), 50–61.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(1), 220–237. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30263/29251>
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam*. 7(1), 206–219.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. ALFABETA, cv.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14(1), 175–193.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis* (D. A. Halim (ed.)). Salemba Empat.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*.

- ALFABETA, cv.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 74. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3369>
- Apriada, K., & Wulandari, P. R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *Accounting Profession Journal*, 2(2), 104–113. <https://doi.org/10.35593/apaji.v2i2.18>
- Astuti, D. P. A., Nasution, S. L., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 01, 21–30.
- Desilia Purnama Dewi, SE., M., Harjoyo, SE., M., & Jl. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- Elmanda, R., & Nurdin, M. R. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dyandra Promosindo. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 21(3), 50–61.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(1), 220–237. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30263/29251>
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam*. 7(1), 206–219.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. ALFABETA, cv.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14(1), 175–193.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis* (D. A. Halim (ed.)). Salemba Empat.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. ALFABETA, cv.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 74. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3369>