

## Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Yovie Ernanda<sup>1</sup>, Ricky Rafii Ritonga<sup>2</sup>, Tanjaya<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 10 April 2023

Revised: 18 Mei 2023

Accepted: 28 June 2023

#### Keywords:

Disiplin,

Komunikasi,

Kinerja Karyawan

#### Correspondence:

Ricky Rafii Ritonga

[rickyrafiiritonga@unprimdn.ac.id](mailto:rickyrafiiritonga@unprimdn.ac.id)

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 96 karyawan PT. Baja Agung Kharisma Utama Medan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Agung Kharisma Utama. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Agung Kharisma Utama, Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

This study aims to determine the effect of discipline and communication on employee performance. Furthermore, this research is also to determine the simultaneous influence of Discipline and Communication on Employee Performance. This study took a sample of 96 employees of PT. Baja Agung Kharisma Utama Medan. The research approach used is a quantitative descriptive approach. The data analysis technique used is multiple linear regression. Testing the results partially shows that discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. The Great Steel of the Main Charisma. Testing the results partially shows that communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. Baja Agung Kharisma Utama, Simultaneous test results show that discipline and career development have a positive and significant impact on employee performance.

*This is an open-access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.*



## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Pengelolaan SDM yang efektif dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Namun, dalam praktiknya, pengelolaan SDM sering kali menghadapi tantangan yang kompleks, mengingat setiap individu memiliki karakteristik, kebutuhan, dan perilaku kerja yang berbeda. Perbedaan ini berpengaruh terhadap cara karyawan menjalankan tugas serta bagaimana mereka beradaptasi dan merespons lingkungan kerja yang dinamis (Boxall & Purcell, 2022).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai sejauh mana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga menjadi cerminan dari efektivitas sistem manajerial yang diterapkan oleh perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah tingkat disiplin kerja dan kualitas komunikasi internal. Kedua faktor ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan kolaboratif (Aguinis, 2019).

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mencerminkan tanggung jawab serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Disiplin tidak hanya sebatas hadir tepat waktu, namun juga mencakup kepatuhan terhadap semua aturan, prosedur, serta etika kerja yang ditetapkan perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi dapat mendorong efisiensi kerja, menekan tingkat kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin akan berdampak pada meningkatnya ketidakhadiran, keterlambatan, serta kerugian operasional yang signifikan (Gillet et al., 2021).

Sementara itu, komunikasi internal yang baik sangat diperlukan dalam menjamin kelancaran aliran informasi antarbagian di dalam organisasi. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah akan memperkuat sinergi antarindividu maupun tim kerja. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka risiko kesalahpahaman, konflik internal, serta hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan akan semakin besar. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak negatif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Men, 2020).

Penelitian oleh Alsafadi dan Altahat (2021) memperkuat pentingnya penerapan praktik manajemen SDM yang efektif, seperti pelatihan berkala, sistem kompensasi yang adil, dan pengembangan karier, yang secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi elemen mediasi yang sangat penting dalam hubungan antara manajemen SDM dan kinerja individu.

Selain itu, Akinsola et al. (2024) menyoroti pentingnya strategi motivasi dalam mendorong kinerja karyawan. Pengakuan formal, lingkungan kerja yang mendukung, dan pelatihan berkelanjutan merupakan elemen-elemen penting yang mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Pendekatan ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara individual, tetapi juga perusahaan secara keseluruhan (Deci & Ryan, 2000). Penelitian Kurniawan dan Desiana (2024) menunjukkan bahwa nilai proposisi karyawan—yakni persepsi karyawan terhadap nilai dan penghargaan yang diberikan perusahaan—memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Jika perusahaan mampu menciptakan persepsi positif di kalangan karyawan, maka motivasi dan keterlibatan kerja akan meningkat secara signifikan (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Beberapa perusahaan di Medan, penerapan sistem absensi sidik jari dengan toleransi maksimal ketidakhadiran sebesar 2% merupakan salah satu upaya konkret perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja. Meskipun teknologi tersebut cukup efektif dalam memantau kehadiran, namun implementasinya masih menghadapi kendala, terutama pada karyawan yang belum sepenuhnya memahami pentingnya kedisiplinan sebagai bagian dari profesionalisme kerja (Podsakoff et al., 2019). Masalah kedisiplinan ini diperparah oleh buruknya komunikasi internal di antara karyawan. Banyak informasi yang seharusnya segera ditindaklanjuti justru tersendat akibat kurangnya kejelasan dalam penyampaian atau lambatnya alur komunikasi. Hal ini menyebabkan munculnya kesalahpahaman dan penundaan dalam penyelesaian tugas, yang akhirnya berdampak pada kualitas serta efisiensi pekerjaan (Mazzei & Ravazzani, 2021). Fenomena ini terlihat dari kesalahan kerja yang terjadi secara rutin setiap bulan. Kesalahan ini bukan semata-mata disebabkan oleh kelalaian individu, tetapi lebih pada kurangnya koordinasi, rendahnya efektivitas komunikasi, dan lemahnya pemahaman terhadap tugas yang diberikan. Jika tidak segera diatasi, perusahaan akan terus menghadapi hambatan dalam proses operasional dan pencapaian target kerja (Kaplan & Norton, 2001).

Untuk memahami secara lebih dalam bagaimana dinamika individu di tempat kerja mempengaruhi keseluruhan kinerja organisasi, konsep Organizational Behavior (OB) dapat digunakan. OB mengkaji bagaimana interaksi antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi mempengaruhi perilaku kerja, motivasi, dan produktivitas. OB menggabungkan pendekatan dari psikologi, sosiologi, komunikasi, dan manajemen untuk menciptakan strategi pengelolaan SDM yang lebih komprehensif (Robbins & Judge, 2023). Salah satu faktor yang ditekankan dalam OB adalah pentingnya motivasi kerja. Artikel dalam *Time* menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik, yakni motivasi yang berasal dari kesenangan atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, cenderung menunjukkan performa yang lebih tinggi dan lebih cepat beradaptasi dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung terbentuknya motivasi tersebut (Gagné & Deci, 2005).

Penelitian lain yang dimuat dalam *The Australian* menegaskan bahwa kebahagiaan dan kepuasan karyawan berkorelasi positif dengan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pendekatan humanistik yang mengedepankan kesejahteraan emosional karyawan menjadi semakin relevan untuk diterapkan (Warr, 2020). Sejak pandemi COVID-19, fokus perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan semakin meningkat. *Financial Times* mencatat bahwa beberapa perusahaan besar bahkan menggunakan kesejahteraan karyawan sebagai indikator dalam pengambilan keputusan investasi, dengan keyakinan bahwa karyawan yang bahagia akan menghasilkan performa keuangan yang lebih baik. Ini memperkuat pentingnya pengelolaan SDM yang tidak hanya berbasis sistem, tetapi juga berbasis empati (Pfeffer, 2018).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut, diharapkan perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang

lebih produktif, efisien, harmonis, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan secara menyeluruh (Guest, 2021).

## Uraian Teori Penelitian

### Promosi

Menurut Hasan (2013: 603), promosi merupakan suatu proses mengkomunikasikan variabel-variabel bauran pemasaran yang sangat penting untuk dilaksanakan oleh perusahaan dalam memasarkan produknya. Kegiatan promosi mencakup tiga tahap utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian komunikasi, yang bertujuan untuk menjangkau khalayak sasaran, termasuk pelanggan dan calon pelanggan. Secara lebih spesifik, promosi dapat diartikan sebagai "perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian komunikasi dengan para pelanggan dan khalayak sasaran lainnya" (Hasan, 2013: 603).

Dalam praktiknya, promosi dapat diukur melalui beberapa indikator kunci. Pertama, periklanan, yang meliputi aspek-aspek seperti tema iklan, anggaran per produk, strategi kampanye, pemilihan media, frekuensi penyampaian pesan, serta evaluasi efektivitas iklan. Kedua, pemasaran langsung, yang mencakup jumlah surat yang dikirimkan dan jumlah panggilan telepon yang dilakukan kepada calon pelanggan. Ketiga, penjualan, yang melibatkan penjualan tatap muka, volume dan jenis penjualan, anggaran promosi berdasarkan wilayah, jumlah petugas penjualan, sistem kompensasi, kuota pelatihan dan evaluasi kinerja, serta promosi penjualan seperti anggaran per produk, jenis dan frekuensi promosi, serta evaluasi hasilnya (Hasan, 2013: 72).

Dengan demikian, promosi tidak hanya sekadar aktivitas penyampaian pesan, tetapi juga melibatkan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terstruktur, dan pengendalian yang berkelanjutan untuk memastikan efektivitas komunikasi pemasaran dalam mencapai tujuan perusahaan.

### Kualitas Produk

Menurut Kotler dan Keller (2009:143), kualitas produk didefinisikan sebagai totalitas fitur dan karakteristik suatu produk yang menentukan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, baik yang secara eksplisit dinyatakan maupun yang tersirat. Konsep ini menekankan bahwa kualitas bukan hanya tentang spesifikasi teknis semata, tetapi lebih pada kemampuan produk untuk memberikan kepuasan kepada penggunanya. Dalam operasionalisasinya, kualitas produk dapat diukur melalui beberapa indikator kunci. Abdullah dan Tantri (2012:159) mengidentifikasi empat dimensi utama: (1) daya tahan (*durability*) yang mengacu pada umur ekonomis produk, (2) keandalan (*reliability*) berupa konsistensi performa produk, (3) akurasi (*accuracy*) sebagai ketepatan produk dalam menjalankan fungsinya, serta (4) kemudahan penggunaan (*ease of use*) yang mencerminkan tingkat kesulitan dalam mengoperasikan produk. Keempat indikator ini saling melengkapi dalam membentuk persepsi konsumen terhadap kualitas suatu produk secara holistik.

### Keputusan Pembelian

Menurut Sangaji dan Sopiha (2013:121), pengambilan keputusan pembelian merupakan suatu proses perilaku yang disengaja dimana konsumen secara sadar mengevaluasi berbagai alternatif pilihan sebelum memutuskan tindakan pembelian tertentu. Konsep ini menekankan bahwa keputusan pembelian bukanlah tindakan spontan, melainkan hasil dari pertimbangan rasional terhadap berbagai opsi yang tersedia. Dalam praktiknya, proses pengambilan keputusan pembelian dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator kunci sebagaimana dikemukakan oleh Kotler dan Keller (2009:188). Indikator-indikator tersebut meliputi: (1) merek produk yang dipilih, (2) pedagang atau tempat pembelian, (3) kuantitas produk yang dibeli, (4) waktu pembelian, serta (5) metode pembayaran yang digunakan. Kelima indikator ini secara komprehensif menggambarkan berbagai aspek pertimbangan konsumen dalam proses pengambilan keputusan pembelian mereka.

## Uraian Teori

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Darmawan (2013:41), penerapan dan peningkatan disiplin merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia serta merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2015: 332), disiplin juga berguna untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang

baik. Mulyadi (2016:63), dengan hasil kinerja yang baik, perusahaan akan mampu meningkatkan laba dan meningkatkan prestasi kerja serta produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dalam pelaksanaannya dibutuhkan disiplin kerja yang sangat baik.

### **Pengaruh Teori Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Siswandi (2011:174), dalam setiap organisasi jenis apapun dan bergerak di bidang apapun, keberadaan komunikasi sangatlah dibutuhkan. Tidak akan ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi. Bangun (2012:362), mengemukakan bahwa komunikasi mempunyai peranan dalam suatu organisasi yaitu agar individu atau kelompok dapat berkinerja dengan baik, maka perlu diadakan pengawasan terhadap para anggotanya, memberikan rangsangan kepada para anggota agar berkinerja dengan baik, dan memberikan kemudahan dalam mengekspresikan emosi, sehingga mereka dapat menentukan pilihan dalam pengambilan keputusan. Menurut Feriyanto dan Triana (2015:155) komunikasi tidak hanya penting bagi manusia saja tetapi penting bagi sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memberi motivasi, memantau, atau mengamati dan mengevaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang berusaha mengarah pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar kinerja yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar. Yang dipantau atau diatur adalah kinerja perilaku manajer dalam mengelola perusahaan

## **Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:36) jenis penelitian deskriptif kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya telah terkumpul dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik deskriptif sehingga dapat disimpulkan apakah hipotesis yang telah ditetapkan terbukti atau tidak. Sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatif. Menurut Zulganef (2008:11) "Penelitian deskriptif eksplanatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk meneliti kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 141 orang. Dalam pengambilan jumlah sampel akan menggunakan rumus Slovin yaitu.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin (X1) dan komunikasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel (N), rata-rata sampel (mean), nilai maksimum, nilai minimum, dan nilai simpangan baku untuk masing-masing variabel. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat di bawah ini.

**Tabel 2 Analisis Statistik Deskripsi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	95	35.00	46.00	39.6316	2.59727
Komunikasi	95	26.00	37.00	31.3053	2.47143
Kinerja	95	25.00	35.00	29.9053	2.28349
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

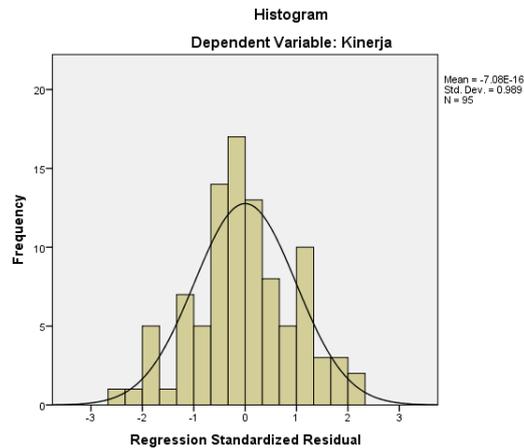
Dari Tabel 2 diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 orang. Variabel kedisiplinan dengan jumlah sampel 95 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 39,6316 satuan dengan minimum kedisiplinan sebesar 35,00 dari responden nomor 28 dan 40 dan maksimum sebesar 46,00 dari responden nomor 2 dan 67 serta simpangan baku sebesar 2,59727. Variabel komunikasi dengan sampel 95 orang mempunyai nilai rata-rata sebesar 31,3053 satuan dengan minimum kepuasan kerja sebesar 26,00 pada responden nomor 87 dan maksimum sebesar 37,00 pada responden nomor 2 serta simpangan baku sebesar 2,47143. Variabel kinerja karyawan dengan sampel sebanyak 95 orang memiliki nilai rata-rata sebesar

29,9053 satuan dengan minimum kinerja karyawan sebesar 25,00 dari responden nomor 14 dan 82 dan maksimum sebesar 35,00 dari responden nomor 64 dan 70 serta simpangan baku sebesar 2,28349.

### Uji asumsi klasik

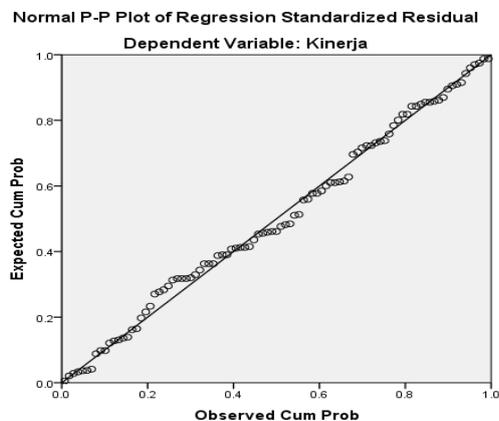
#### Uji normalitas

Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak maka ditunjukkan dengan analisis grafik histogram dan grafik Normal Probability Plot seperti pada Gambar IV.2. dan



Gambar 1 Grafik Histogram  
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Gambar 1 menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Grafik Plot PP

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Gambar 3 menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini sejalan dengan hasil pengujian dengan menggunakan histogram yang telah terdistribusi normal. Hasil uji One Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3: Uji Kolmogorov Smirnov.**

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	Normal
	Std. Deviation	Parameters <sup>a,b</sup>
Most Extreme Differences	Absolute	1.76999730
	Positive	Most Extreme Differences
	Negative	.052
Test Statistic		-.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp . Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan variance inflasi faktor (VIF), jika nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF 10 menunjukkan adanya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4: Uji Multikolinearitas Koefisien**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1	(Constant)
	Disiplin	.851	1.175
	Komunikasi	.851	1.175

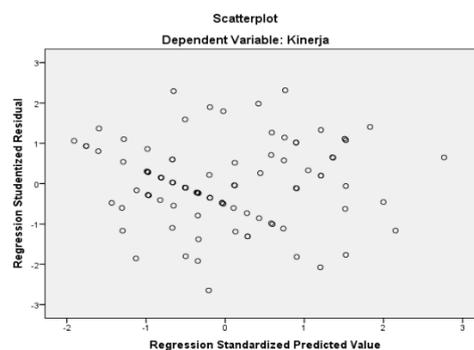
a. Variabel Dependen: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari Tabel 4 dapat diketahui nilai VIF yang diperoleh sebesar 1,175 dimana lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance yang diperoleh sebesar 0,851 dimana lebih dari 0,1 maka dapat dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatter Plot dapat dilihat pada Gambar IV.4.

**Gambar 3 Grafik Scatter Plot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari Gambar IV.4 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Regresi Standardized Residual (Y). Hal ini menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode Glejser dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6: Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.384	1.900			-.202	.840
Disiplin	-.010	.047	-.025		-.222	.825
Komunikasi	.070	.049	.159		1.421	.159

a. Dependent Variable: about

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari Tabel 6 dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel disiplin adalah  $X_1 = 0,825$  dan variabel komunikasi adalah  $X_2 = 0,159$  dimana nilai probabilitas signifikansi tersebut berada di atas taraf kepercayaan 0,05 (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

## HASIL ANALISIS DATA

### ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda (multiple regression). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Agung Kharisma Utama Medan dapat dihitung dengan bantuan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) dengan rumus Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8 : Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.950	3.131			2.220	.029
Disiplin	.221	.077	.251		2.871	.005
Komunikasi	.453	.081	.491		5.602	.000

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

Kinerja Karyawan = 6.950 + 0,221 Disiplin + 0,453 Komunikasi

1. Nilai konstanta a sebesar 6,950 artinya jika kinerja karyawan pada variabel disiplin dan komunikasi maka nilai kinerja karyawan tersebut sebesar 6,950 satuan.
2. Nilai sebesar 0,221 memiliki arti bahwa terjadi peningkatan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Agung Kharisma Utama Medan sebesar 0,221 per satuan.
3. Nilai sebesar 0,453 memiliki arti adanya peningkatan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Agung Kharisma Utama Medan sebesar 0,453 per unit.

### Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 9: Uji F**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.656	2	97.828	30.562	.000 <sup>b</sup>
	Residual	294.492	92	3.201		
	Total	490.147	94			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari Tabel 9 diketahui nilai Fhitung sebesar 30,562 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan nilai Ftabel sebesar 3,10 dengan jumlah sampel 95 orang. Karena nilai Fhitung lebih besar dari

nilai Ftabel maka kriterianya adalah menerima H1 dan menolak H0 sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Great Steel Charisma Utama Medan.

### Pengujian Hipotesis Parsial ( Uji t )

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 10 Uji Statistik

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.950	3.131		2.220	.029
	Disiplin	.221	.077	.251	2.871	.005
	Komunikasi	.453	.081	.491	5.602	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari Tabel 10 diketahui bahwa nilai thitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,871. Dengan sampel sebanyak 95 dan tingkat sig = 5% diperoleh nilai ttabel sebesar 1,986. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel maka kriterianya H1 diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin secara parsial dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Great Steel Charisma Utama Medan.

Nilai thitung yang diperoleh untuk variabel komunikasi sebesar 5,602. Dengan sampel sebanyak 95 dan tingkat sig = 5% maka nilai ttabel sebesar 1,986. Karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel maka kriterianya adalah menerima H1 dan menolak H0 sehingga dapat dinyatakan bahwa komunikasi secara parsial dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Great Steel Charisma Utama Medan.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t diketahui bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Agung Kharisma Utama Medan. Hal ini dapat dibuktikan dari perolehan nilai thitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,871 lebih besar dari nilai ttabel yaitu sebesar 1,980. Hasil uji t tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan benar dan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budiman (2016), dkk yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Hasrat Abadi Tendea Manado). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2015:332) bahwa disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden menyatakan setuju terhadap seluruh pernyataan yang diberikan, namun masih ada responden yang menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 5,6% dan hal ini menunjukkan bahwa masih sebagian besar pegawai mengeluhkan masalah kedisiplinan.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji-t diketahui bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Agung Kharisma Utama Medan. Hal ini dapat dibuktikan dari perolehan nilai thitung untuk variabel disiplin sebesar 5,602 lebih besar dari nilai ttabel yaitu sebesar 1,980. Hasil uji-t tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan benar dan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azwar (2016), dkk yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT Archoplan Indoraya . Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012:362) yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai peranan dalam suatu organisasi yaitu agar individu atau kelompok dapat berkinerja dengan baik maka perlu adanya pengawasan terhadap anggotanya, memberikan rangsangan kepada anggota agar berkinerja dengan baik dan memberikan kemudahan dalam mengekspresikan emosi sehingga dapat menentukan pilihan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden setuju terhadap seluruh

pernyataan yang diberikan, namun masih terdapat responden yang menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 8,6% dan hal ini menunjukkan bahwa masih sebagian besar karyawan mengeluhkan adanya kendala komunikasi.

## Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan, seperti kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu, meningkatkan efisiensi dan menurunkan kesalahan operasional. Sementara itu, komunikasi internal yang efektif memperkuat koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, dan mendorong kolaborasi yang produktif. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya (Gillet et al., 2021; Men, 2020) yang menekankan pentingnya struktur kerja dan komunikasi dalam mendukung produktivitas. Namun, studi ini memiliki keterbatasan cakupan wilayah terbatas pada kota Medan, penggunaan data cross-sectional, serta belum menguji variabel lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi.

Secara praktis, perusahaan perlu memperkuat sistem disiplin melalui pemantauan yang konsisten dan transparan, serta mengembangkan komunikasi internal melalui pelatihan, teknologi, dan budaya umpan balik. Pendekatan humanistik yang memperhatikan kesejahteraan karyawan juga penting untuk mendorong motivasi intrinsik. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengkaji pengaruh faktor lain seperti kepemimpinan transformasional dan menerapkan metode longitudinal, serta memperluas studi ke sektor industri berbeda guna memperkaya generalisasi temuan. Upaya ini diharapkan dapat mendorong praktik manajemen SDM yang lebih optimal dan berkelanjutan.

## Referensi

- Abdullah, H. M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management*. Chicago: Chicago Business Press.
- Azwar, M. S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Archoplan Indoraya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Penelitian*, 5(3).
- Baba, A. (2012). Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Semen Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and Human Resource Management*. London: Palgrave Macmillan.
- Budiman, A., et al. (2016). Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi*.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: The Universe Pen.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, I. (2013). *Teori Perilaku Organisasi: Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfa Beta.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Tamanwinangun: Mediatara.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 23 (Cet. 7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillet, N., Fouquereau, E., & Vallerand, R. J. (2021). The role of supervisor autonomy support in predicting job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 1–12.
- Guest, D. E. (2021). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1–19.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lakukanlah.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Sastra Bumi.
- Indra, I., & Siswandi. (2008). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. Boston: Harvard Business Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Pemuda Rosdakarya.
- Mazzei, A., & Ravazzani, S. (2021). Internal communication for employee enablement: Strategies in the digital age. *Corporate Communications: An International Journal*, 26(2), 201–217.
- Men, L. R. (2020). Strategic internal communication: Transformational leadership, communication channels, and employee satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 34(2), 244–267.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Dalam Media.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Pfeffer, J. (2018). *Dying for a Paycheck: How Modern Management Harms Employee Health and Company Performance—and What We Can Do About It*. New York: Harper Business.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2019). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 48–73.
- Priyatno, D. (2013). *Pembelajaran Mandiri Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Sinambela, L. P. (2016). *Teori Pengukuran Kinerja Karyawan dan Implikasinya*. Jakarta: PT Graha Ilmu.
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis (Cet. 16)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Grup Prenada.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Grup Prenada.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Uha, H. I. N. (2015). *Kepemimpinan Budaya Organisasi & Kinerja (Edisi ke-2)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Perpustakaan Setia.
- Warr, P. (2020). *The Psychology of Work*. London: Routledge.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Cet. 4)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zulganef. (2008). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.