

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA JAYA PROPITA**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, JOB SATISFACTION
AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT PUTRA JAYA PROPITA***

**Nabila Husna¹, Rosinta Romauli Situmeang²,
Athaya Agnezka³, Megawati Sagala⁴**
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}
rosintaromaulisitumeang@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Latar belakang pada penelitian pada penelitian ini untuk meneliti tentang pengaruh dari disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Jaya Propita. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan menjadi dasar dari peneliti untuk mengembangkan faktor yang menyebabkan penurunan kinerja. Objek dalam penelitian ini merupakan karyawan dari PT Putra Jaya Propita dengan jumlah populasi sebanyak 76 orang karyawan dengan sampel penelitian adalah 76 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian membatasi teori pada penggunaan teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model penelitian studi kausal. Implementasi pada penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk memperhatikan disiplin, kepuasan dan komunikasi yang terjadi di perusahaan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian menerima hipotesis yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Jaya Propita baik secara simultan maupun parsial dengan nilai determinasi sebesar 40.7%

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The background of the research in this study was to examine the effect of work discipline, job satisfaction and communication on employee performance at PT Putra Jaya Propita. Decreased employee performance becomes the basis for researchers to develop factors that cause decreased performance. The objects in this study were employees of PT Putra Jaya Propita with a total population of 76 employees. The research sample was 76 employees using saturated sampling techniques. Research limits theory to the use of theories related to human resource management. The method in this study uses quantitative methods with a causal study research model. The implementation of this research can be a consideration to pay attention to discipline, satisfaction and communication that occurs in the company and its impact on employee performance. The conclusions on the research results indicate that the study accepts the hypothesis that work discipline, job satisfaction and communication have an effect on employee performance at PT Putra Jaya Propita either simultaneously or partially with a determination value of 40.7%..

Keywords : Work Discipline, Job Satisfaction, Communication and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kegiatan bisnis yang baik selalu membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia sebagai bagian dari asset perusahaan. Kemampuan karyawan di dalam bekerja akan menentukan perkembangan bisnis masa depan di perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang optimal di dalam mendukung perusahaan.

PT Putra Jaya Propita merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bergerak di bidang konstruksi mesin dan alat alat industri semen. Dalam upaya pengembangan bisnis, perusahaan saat ini sedang mengalami permasalahan penurunan kinerja. Menurut Abdullah (2014), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di intitusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Penurunan kinerja karyawan terjadi pada beberapa bulan terakhir yang diakibatkan oleh menurunnya pendapatan perusahaan. Jumlah pendapatan mengalami penurunan dominan pada bulan Oktober sebesar 86% dari target. Sedangkan pada bulan lain di Januari hingga Desember, pendapatan perusahaan cenderung tidak menunjukkan peningkatan dan belum mampu mencapai target pendapatan yang direncanakan. Hal ini menunjukkan telah terjadi penurunan kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Rivai & Sagala (2013), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada disiplin kerja di PT Putra Jaya Propita, karyawan cenderung belum mampu mengikuti peraturan kerja yang ada dengan baik. Hal ini dinilai dari masih

tingginya jumlah pelanggaran peraturan kerja yang umum terjadi di perusahaan seperti terlambat masuk kerja, absen tanpa izin, berbicara kurang sopan dan lainnya. Jumlah pelanggaran peraturan tertinggi terjadi di bulan April sebesar 16 kali. Sedangkan pada bulan lain di Januari hingga Desember rutin terjadi pelanggaran pada setiap bulan. Disiplin yang dimiliki oleh karyawan saat ini masih belum baik.

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Pada kepuasan kerja karyawan di PT Putra Jaya Propita memiliki permasalahan yaitu pada karyawan yang masih mengeluhkan permasalahan kepuasan kerja seperti pemberian gaji, konflik dengan rekan kerja, tidak nyaman dengan budaya kerja perusahaan dan hal lainnya. Pada beberapa karyawan yang belum merasa puas dengan hal ini cenderung mengajukan pengunduran diri dari perusahaan. Jumlah pengunduran diri karyawan yang paling dominan terjadi pada bulan Maret sebesar 7 orang. Sedangkan pada bulan lain Januari hingga Desember juga masih terjadi pengunduran diri karyawan. Hal ini memperlihatkan telah terjadi penurunan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Pada komunikasi yang dimiliki oleh karyawan pada saat ini belum mampu berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari kesalahan komunikasi yang dialami oleh karyawan yang mengakibatkan kesalahan di dalam menjalankan pekerjaan. Jumlah kesalahan komunikasi yang dominan terjadi di bulan April sebesar 8 kali kesalahan. Selain itu pada bulan Januari hingga Desember juga

masih ditemukan adanya kesalahan dalam komunikasi karyawan. Hal ini memperlihatkan adanya komunikasi yang belum terjalin dengan benar di perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di PT Putra Jaya Propita yang berlokasi di Jalan Thamrin Baru No.75 Pandau Hulu. Waktu penelitian dimulai dari bulan September 2020 – Februari 2021. Menurut Suharsaputra (2018:49), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena menggunakan angka statistic numerik, kemudian dianalisis menggunakan statistic. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Putra Jaya Propita sebanyak 76 orang. sampel digunakan untuk merepresentasikan variansi variabel dalam populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling jenuh*. Maka seluruh populasi 76 orang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian dan untuk pengujian validitas akan diambil dari

cabang perusahaan yang berada di Jalan Aluminium Raya No.2 sejumlah 30 orang karyawan.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka suatu kuesioner dikatakan valid sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka suatu kuesioner dikatakan tidak valid.

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan dikatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* $<$ 0,6 = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi merupakan uji prasyarat jika anda menggunakan analisis regresi linier. Untuk mendapatkan model regresi linear berganda yang baik harus memenuhi kriteria *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Uji Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dengan metode *One Kolmogorov Smirnov*, kriteria pengujiannya adalah :

1. Uji normalitas dengan grafik untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik *histogram* dan *normal probability plot*
2. Uji normalitas dengan statistic dengan kriteria One Sample Kolgomorov Smirnov yaitu:
 - a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.
 - b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

1. Melihat grafik *scatterplot* dengan analisa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Uji statistic dengan melakukan uji glejser dengan kriteria jika nilai sig > 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala pada heteroskedastisitas.

Model Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah :

1. H₀ Diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.
2. H_a Diterima apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

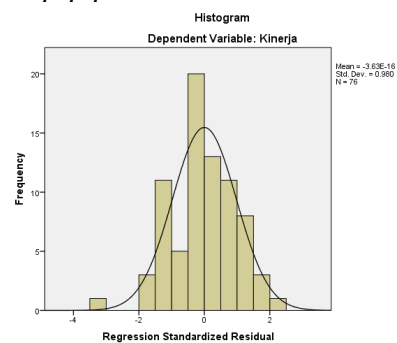
Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

1. H₀ Diterima apabila : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.
2. H_a Diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas akan dijelaskan menggunakan grafik *histogram* dan grafik *normal p-p plot*.

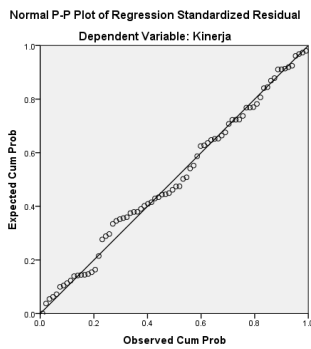


Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran grafik bergerak sejajar dengan

membentuk huruf U terbalik dan memenuhi asumsi dari normalitas.



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Model grafik memperlihatkan bahwa data menyebar mengikuti garis dan sudah memenuhi asumsi dari normalitas. Pada pengujian selanjutnya menggunakan statistik menggunakan uji *one sample kolgomorov smirnov*.

Tabel 1 Uji Normalitas Statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79482458
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.052
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- 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 (2020)

Berdasarkan hasil pada pengujian memiliki hasil dengan memperhatikan nilai dari significant $0,057 > 0,05$ maka dinyatakan data memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil pengujian nilai multikolinearitas.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics

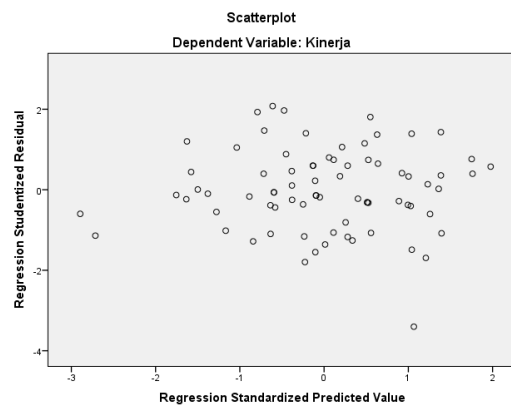
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.941	1.063
	Kepuasan Kerja	.827	1.210
	Komunikasi	.851	1.175

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari hasil uji variabel menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk komunikasi berjumlah $0,876 > 0,1$, motivasi berjumlah $0,767 > 0,1$ serta lingkungan kerja berjumlah $0,864 > 0,1$ untuk VIF untuk komunikasi berjumlah $1,142 < 10$, motivasi berjumlah $1,303 < 10$ dan lingkungan kerja berjumlah $1,158 < 10$ bahwa tidak terjadi korelasi antara komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk melihat *variance* residual pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Metode yang digunakan dalam mendeteksi model heterokedastisitas sebagai berikut.



Gambar 3. Grafik Scatterplot
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Hasil uji pada grafik scatterplot, terlihat bahwa data menyebar dan tidak membentuk pola yang beraturan (acak) sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa data dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Untuk langkah berikutnya, maka dilakukan uji glejser secara statistik untuk melihat pemahamannya. Pemahaman dasar yang dapat diberikan jika nilai lebih besar dari $0,05$ maka dinyatakan layak dalam uji yang digunakan.

**Tabel 3 Uji Glejser
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.891	.376
	Disiplin	-1.281	.204
	Kepuasan Kerja	.954	.343
	Komunikasi	.863	.391

a. Dependent Variable: absut
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Setelah melalui hasil dari SPSS, masing masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 untuk nilai signifikannya. Disiplin dengan 0,204 > 0,05, kepuasan kerja dengan 0,343 > 0,05, komunikasi dengan 0,391 > 0,05. Sehingga dapat diberikan hasil bahwa tidak adanya gejala heterokedastisitas yang terjadi dan memenuhi kriteria asumsi klasik.

Hasil Analisis Data Penelitian

Pada analisis ini akan menjelaskan nilai dari regresi linier berganda yang digunakan pada tabel B dalam hasil SPSS berikut ini :

**Tabel 4 Uji Analisa Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			t
	B	Std. Error		
1	(Constant)	1.787	2.586	.691
	Disiplin	.290	.096	3.015
	Kepuasan Kerja	.322	.096	3.335
	Komunikasi	.299	.091	3.292

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Kinerja = 1,787 + 0,290 Disiplin + 0,322 Kepuasan Kerja + 0,299 Komunikasi
Pemahaman rumus regresi yaitu :

1. Nilai *constant* 1,787 artinya jika tidak ada atau konstan maka variabel disiplin, kepuasan kerja dan komunikasi dengan kinerja adalah 1,787 satuan.
2. Nilai koefisien disiplin sebesar 0,290 bertanda positif artinya apabila variabel disiplin bertambah 1 satuan, dengan perkiraan variabel lain tidak berubah maka disiplin menjadi 0,290.
3. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,322 yang merupakan angka positif yang berarti jika variabel kepuasan kerja

bertambah 1 satuan, dengan perkiraan variabel lain tidak berubah maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,322.

4. Nilai koefisien komunikasi sebesar 0,299 merupakan nilai positif yang berarti apabila variabel komunikasi bertambah 1 satuan, dengan perkiraan variabel lain tidak berubah maka komunikasi akan meningkat sebesar 0,299.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Pengujian dari koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

Mod el	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.657 ^a	.431	.407	2.85246

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

b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Nilai Adjusted R-squared yang diperoleh dari uji koefisien determinasi sebesar 0,407 yang berarti 40,7% variabel keputusan pengadaan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 59,3% (100% - 40,7%) dari semula. Penjelasan variabel lain dalam penelitian seperti gaji, kompensasi, insentif dan variabel lain.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan untuk melihat kebersamaan ketiga variabel yang diuji dalam memberikan dampak terhadap variabel kinerja.

**Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a**

Model	df	Mean Square		F	Sig.
1	3	147.952	18.184		.000 ^b

Residual	72	8.137
Total	75	

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

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dengan nilai derajat kebebasan $df = 76 - 4 = 72$ maka dapat diberikan nilai 3,12. Hasil pengujian nilai $F_{hitung} (18,184) > F_{tabel} (3,12)$ dan nilai significant 0,000. Dengan demikian maka H_a diterima yaitu disiplin, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Jaya Propita.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh yang signifikan (signifikan) antara variabel independen di antara beberapa variabel dependen.

Tabel 7. Uji Hipotesis Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Standardized	t	Sig.
	Coefficients Beta		
(Constant)		.691	.492
Disiplin	.276	3.015	.004
Kepuasan Kerja	.326	3.335	.001
Komunikasi	.317	3.292	.002

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Ketika derajat kebebasan (df) = $76 - 4 = 72$ adalah 1,992. Perhitungan uji hipotesis akan dijelaskan berikut.

1. *Partial test* untuk komunikasi didapatkan $3,015 > 1,992$, dan signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti H_a diterima tetapi H_o ditolak, artinya bagian disiplin berdampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja.
2. *Partial test* untuk motivasi didapatkan $3,335 > 1,992$, dan signifikansi diperoleh $0,007 < 0,05$ yang berarti H_a diterima tetapi H_o ditolak, yaitu secara bagian kepuasan kerja berdampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja.
3. *Partial test* untuk lingkungan kerja

didapatkan $3,292 > 1,992$, dan diperoleh signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima tetapi H_o ditolak, yaitu bagian komunikasi berdampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Setelah melalui seluruh proses penelitian maka dapat ditarik kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan semula dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah disampaikan kepada perusahaan. Hasil penelitian dengan nilai t lebih hitung dari nilai t tabel ($3,015 > 1,992$). H_1 menunjukkan bahwa disiplin berdampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja.

Pada penelitian dahulu oleh Tindow (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Kesimpulan akhir penelitian ini juga didukung oleh Afandi (2016), disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Setelah melalui seluruh proses penelitian maka dapat ditarik kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan semula dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah disampaikan kepada perusahaan. Hasil penelitian dengan nilai t lebih hitung dari nilai t tabel ($3,335 > 1,992$). H_1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja.

Pada penelitian dahulu oleh Baba (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kesimpulan akhir penelitian ini juga didukung oleh Darmawan (2013),

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Setelah melalui seluruh proses penelitian maka dapat ditarik kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan semula dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah disampaikan kepada perusahaan. Hasil penelitian dengan nilai t lebih hitung dari nilai t tabel ($3,292 > 1,992$). H_1 menunjukkan bahwa komunikasi berdampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja.

Pada penelitian dahulu oleh Rachim & Rizky (2014) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kesimpulan akhir penelitian ini juga didukung oleh Feriyanto & Triana (2015), komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor, atau mengamati serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan penelitian yaitu:

1. Hasil tes dari hipotesa pertama variabel disiplin diperoleh nilai $3,015 > 1,992$ dengan *significant value* $0,004 < 0,05$, berarti bagian dari hasil ini akan berdampak *positive* and *significant*.
2. Hasil tes dari hipotesa kedua variabel kepuasan kerja diperoleh nilai $3,335 > 1,992$ dengan *significant value* $0,001 < 0,05$, berarti bagian dari hasil ini akan berdampak *positive* and *significant*.
3. Hasil tes dari hipotesa ketiga variabel komunikasi diperoleh nilai $3,292 >$

$1,992$ dengan *significant value* $0,002 < 0,05$, berarti bagian dari hasil ini akan berdampak *positive* and *significant*.

4. Hasil pengujian juga diperoleh nilai $F_{hitung} (18,184) > F_{tabel} (3,12)$, dan probabilitas signifikan adalah $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien menunjukkan bahwa 40,7% orang menjelaskan disiplin, kepuasan kerja dan komunikasi dan sisanya 59,3% menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan permasalahan yang di bahas sebelumnya adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian akhir adalah :

1. Bagi Peneliti. Hasil penelitian ini akan menjelaskan permasalahan yang diajukan di latar belakang dialami oleh perusahaan.
2. Untuk pihak perusahaan PT. Putra Jaya Propita. Pertimbangkan untuk lebih memperhatikan masalah disiplin, kepuasan kerja dan komunikasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya.
4. Bagi peneliti-peneliti berikutnya. Pengujian dapat dilakukan pada variabel selain variabel yang diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H.M., & Ma'ruf, (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Afandi., A. (2016). *Human Resource Management*. Pustaka Benua
- Baba, A. (2012). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*.
- Darmawan. D. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. PT. Temprina. Media Grafika. Surabaya.
- Feriyanto, A & Endang S., T. (2015).

- Pengantar Manajemen (3 IN 1)*
Untuk Mahasiswa Umum, Cetakan
Pertama, Penerbit Mediaterra,
Tamanwinangun.
- Mangkunegara, A.A. & Anwar P. (2013).
Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan. Bandung: PT Remaja
Rosdakarya.
- Rachim, T. (2014). Pengaruh komunikasi
dan motivasi terhadap kinerja
karyawan PT. Bober. *Jurnal*
Economics and Business Research
Festival.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Sumber
Daya Manusia untuk Perusahaan
dari Teori ke Praktik. Jakarta.
Rajawali Pers.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G.
M. (2017). Disiplin Kerja, Motivasi
dan Kompensasi Pengaruhnya
Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Bank Sulut Cabang
Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*
Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan
Akuntansi.