

Journal of Comprehensive Science
p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584
Vol. 1 No. 5 Desember 2022

**THE EFFECT OF DISCIPLINE AND COMMUNICATION
ON EMPLOYEE WORKING PERFORMANCE AT
PT. TRIJAYA PRATAMA FUTURES**

Hendra Nazmi, Purnama Yanti Purba
Universitas Prima Indonesia

Email: hendranazmi@unprimdn.ac.id, purnamayantipurba@unprimdn.ac.id

Abstrak

PT. Trijaya Pratama Futures adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan internasional atau biasa disebut perusahaan pialang di kota Medan. Permasalahan yang terjadi di PT. Trijaya Pratama Futures berkaitan dengan kinerja disiplin dan komunikasi di PT. Trijaya Pratama Futures yang dapat dilihat dari data yang diteliti salah satunya adalah data pergantian perusahaan yang diteliti untuk membuktikan bahwa kinerja karyawan mendukung hasil yang keluar dari perusahaan. Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab turunnya kinerja disiplin dan komunikasi yang diduga mempengaruhi PT. Trijaya Pratama Berjangka. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang membahas tentang Disiplin, Komunikasi dan Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah eksperimen. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trijaya Pratama Futures berjumlah 160 orang, dimana 30 karyawan digunakan sebagai sampel uji validitas dan sisanya 130 sampel digunakan untuk regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis disiplin dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 58,0% dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan dan sisanya 42,0% dipengaruhi oleh pihak lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara simultan dan parsial disiplin dan komunikasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Pratama Berjangka.

Kata Kunci: Disiplin, Komunikasi, Kinerja.

Abstract

PT. Trijaya Pratama Futures is a company engaged in international trade or commonly called the brokerage firm in the city of Medan. The problems that occurred in PT. Trijaya Pratama Futures were relating to discipline and communication performance at PT. Trijaya Pratama Futures that can be seen from the data examined, one of which was data company turnover examined to prove that the employee's performance that supported the results that came out of the company. One factor that was believed to be the cause of the performance degradation of discipline and communication which were thought to affect the PT. Trijaya Pratama Futures. The theories used in this research were

of Human Resource Management, which dealt with discipline, Communication and Employee Performance. The method used in this study was quantitative approach, the kind of research is descriptive quantitative and the nature of this study is experimental. Data collection was performed by means of interviews, questionnaires and documentation study. Data analysis method used was multiple regression. The populations were all employees at PT.Trijaya Pratama Futures totaling 160 people, of which 30 employees were used as the test sample and the validity while the remaining 130 samples were used for regression. The results of the research showed that the hypothesis of discipline and communication simultaneously and partially had a very significant effect on employee performance, and 58.0% can be explained by variations in the discipline and communication variables that affect the performance of employees at PT.Trijaya Pratama Futures Medan and the remaining 42.0% was affected by others not examined in this study. The conclusion of this study is that simultaneously and partially discipline and communication had a very significant effect on employee performance at PT.Trijaya Pratama Futures.

Keywords: *Discipline, Communications, Performance*

Pendahuluan

Era-globalisasi ini kinerja karyawan sangat menentukan bagi suatu perusahaan terutama pada sektor perdagangan dan perindustrian, hasil kerja atau yang umumnya disebut *output* sangat menentukan apakah sebuah perusahaan dapat bertahan di pasar. Hasil kerja didapat dari kinerja para karyawan yang bekerja baik paruh waktu maupun bekerja penuh waktu. Pekerjaan yang baik dapat menjadi sebuah nilai yang baik untuk menentukan kinerja seorang karyawan itu baik, begitu pula kinerja yang buruk akan mempengaruhi sebuah kinerja yang tidak baik pula.

Kedisiplinan karyawan dalam sebuah perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Kedisiplinan karyawan baik dalam hal memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan karyawan, kedisiplinan di dalam hal absensi, tepat waktu dalam kehadiran. Kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran dan absensi menjadi sorotan utama dalam mengukur kedisiplinan. Standart sebuah perusahaan yang baik adalah dimana kedisiplinan karyawannya baik dan dalam hal laporan kehadiran atau absensi karyawan menunjukkan sebuah hal yang baik.

Komunikasi antar karyawan dalam suatu perusahaan juga mempengaruhi berjalannya roda perusahaan. Dalam komunikasi antar karyawan yang baik akan membawa kelancaran dalam pekerjaan yang dikerjakan. Komunikasi yang baik diantara atasan dan bawahan yang baik akan membuat pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan semakin baik dan sesuai dengan yang diminta. Sebuah perusahaan dikatakan baik jika di dalam perusahaan itu sendiri komunikasi diantara karyawan terhadap pimpinan, pimpinan terhadap karyawan, karyawan terhadap karyawan terjadi komunikasi yang baik. Sehingga segala informasi akan tersalur dengan baik sehingga membuat pekerjaan menjadi lancar.

Kinerja pada PT. Trijaya Pratama Futures dapat dilihat dari beberapa data yang diteliti, salah satu diantaranya adalah data omzet perusahaan yang diteliti untuk membuktikan bahwa kinerja karyawan itu mendukung hasil yang keluar dari perusahaan.

Tabel 1.1

Tabel Data Omzet PT.Trijaya Pratama Futures Per Juli 2014 – Juli 2015

Bulan	Omzet	Target	Presentase Realisasi
-------	-------	--------	----------------------

Juli 2014	\$250.000	\$500,000	50%
Agustus 2014	\$265.000	\$500,000	53%
September 2014	\$280.000	\$500,000	56%
Oktober 2014	\$290.000	\$500,000	58%
November 2014	\$260.000	\$500,000	52%
Desember 2014	\$255.000	\$500,000	51%
Januari 2015	\$200.000	\$500,000	40%
Februari 2015	\$185.000	\$500,000	37%
Maret 2015	\$170.000	\$500,000	34%
April 2015	\$155.000	\$500,000	31%
Mei 2015	\$130.000	\$500,000	26%
Juni 2015	\$140.000	\$500,000	28%
Juli 2015	\$145.000	\$500,000	29%

Sumber : Data dari HRD PT.TRIJAYA PRATAMA FUTURES (2015)

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa terjadi penurunan omzet pada PT Trijaya Pratama Futures. Dalam tabel terlihat bahwa dari Agustus 2014 sampai Oktober 2015 terjadi sedikit peningkatan dalam pemasukan omzet perusahaan, tetapi dari November 2014 omzet mulai mengalami penurunan yang cukup signifikan terlihat dari data bulan Desember 2014 ke Januari 2015 terjadi penurunan yang cukup signifikan. Omzet paling rendah dari jangka waktu penelitian terlihat dalam bulan Mei 2015 dimana omzet perusahaan hanya \$130.000. Omzet tertinggi dalam jangka waktu penelitian adalah pada bulan Oktober 2014 dimana omzet perusahaan mencapai \$290.000. Perusahaan tidak menurunkan target omzet dikarenakan perusahaan memiliki keyakinan penuh kepada para pemimpin team agar dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja adalah kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan pada PT.Trijaya Pratama Futures dapat dinilai dari dua aspek, yaitu dalam hal keterlambatan karyawan hadir dan absensi, ketidakhadiran karyawan dalam hari kerja. Hal tersebut mungkin menjadi hambatan dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel I.2

Tabel Data Absensi PT.Trijaya Pratama Futures Per Juli 2014 – Juli 2015 (dalam persentase)

Keterangan	Keterlam- -batan	Ketidakha- -diran	Tepat waktu
Juli 2014	13.3	9.6	77.1

Agustus 2014	12.2	10.5	77.3
September 2014	12.5	11.7	75.8
Oktober 2014	11.5	11.1	77.4
November 2014	12.8	12.4	74.8
Desember 2014	14.5	12.5	73
Januari 2015	13.8	13.8	72.4
Februari 2015	12.6	14.6	72.8
Maret 2015	12.9	15	72.1
April 2015	13	14.4	72.6
Mei 2015	13.2	14.6	72.2
Juni 2015	13.5	13.7	72.8
Juli 2015	14.1	14.5	71.4

Tabel I.2 menunjukkan bahwa dalam waktu penelitian, data absensi dari semua karyawan yang berjumlah 160 orang dalam perhitungan masa kerja satu bulan 20 hari kerja, dari bulan ke bulan terjadi peningkatan dalam hal keterlambatan dan dalam hal ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Dari bulan Oktober 2014 sampai ke Desember 2014, terjadi peningkatan yang cukup signifikan pada data keterlambatan. Sedangkan dalam hal ketidakhadiran, data menunjukkan kenaikan yang cukup signifikan dari bulan November 2014 hingga Maret 2015.

Faktor lain yang diduga juga mempengaruhi penurunan kinerja adalah komunikasi. Komunikasi antar karyawan pada PT.Trijaya Pratama Futures dapat dinilai dari hubungan komunikasi antar karyawan terhadap pimpinan dan hubungan antar pimpinan terhadap karyawan. Komunikasi pimpinan kepada karyawan sering terjadi miskomunikasi sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi terhambat misalnya seperti pengarahan-pengarahan dalam rapat pagi, evaluasi kerja pada sore hari, juga seperti pengajaran tentang pekerjaan pada saat bekerja. Pekerjaan yang terhambat dapat dilihat dari jumlah prospek marketing dari bulan ke bulan yang semakin menurun.

Tabel I.3

Tabel Data Jumlah Nasabah yang Ditemui oleh Marketing PT.Trijaya Pratama Futures per Juli 2014 – Juli 2015

Keterangan	Target	Realisasi	%Realisasi
Juli 2014	2000 nasabah per bulan	1875	93.75
Agustus 2014		1775	88.75
September 2014		1730	86.5
Oktober 2014		1698	84.9
November 2014		1612	80.6
Desember 2014		1506	75.3

Januari 2015		1482	74.1
Februari 2015		1454	72.7
Maret 2015		1411	70.55
April 2015		1373	68.65
Mei 2015		1405	70.25
Juni 2015		1443	72.15
Juli 2015		1468	73.4

Tabel I.3 menunjukkan data prospekan per Juli 2014 sampai Juli 2015, prospekan yang ideal dalam PT.Trijaya Pratama Futures adalah seorang marketing wajib memiliki 1 (satu) prospekan dalam sehari sehingga total dalam 20 hari kerja atau setara dengan 1 (satu) bulan, seorang marketing memiliki 20 prospekan. Didalam PT.Trijaya Pratama Futures memiliki 100 marketing sehingga total prospekan yang ideal bagi perusahaan adalah 2000 prospekan. Tetapi dari data yang di dapat, terlihat bahwa terjadi penurunan persentase jumlah prospekan dari bulan ke bulan, hal ini data terlihat dari penurunan yang cukup signifikan yang terjadi pada bulan November 2014 ke Desember 2014.

PT.Trijaya Pratama Futures merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan internasional atau biasa disebut dengan perusahaan pialang di kota Medan, dalam struktur PT.Trijaya Pratama Futures mempunyai beberapa divisi dan memiliki ±160 karyawan dan dibawah naungan beberapa divisi manager dan bisnis manager. Setiap bisnis manager membawahi ±50 karyawan yang bekerja dalam divisi masing-masing. Karyawan-karyawan PT.Trijaya Pratama Futures bekerja mulai dari pukul 8.30 pagi hingga pukul 17.00 sore, dengan waktu istirahat dari pukul 12.00 siang hingga pukul 01.30 siang. Karyawan bekerja di bawah tekanan yang standar dari pimpinan diatas mereka, misalnya dalam hal mengejar target dan bagaimana peraturan perusahaan harus dijalankan.

Dengan data yang telah dikumpulkan maka peneliti mengambil hal yang terjadi untuk dijadikan penelitian pada tugas akhir ini. Peneliti mengambil judul **Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trijaya Pratama Futures.**

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009 : 13), Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:14), Deskriptif Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sifat Penelitian dalam penelitian ini adalah Deskriptif Eksperimental. Menurut Sanusi (2011:16), Deskriptif Eksperimental adalah desain penelitian yang disusun dengan tujuan untuk meneliti adanya hubungan kausalitas mengenai sikap tertentu antara kelompok yang diberi perlakuan dengan kelompok lainnya yang tidak dikenai perlakuan.

Hasil dan Pembahasan Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Variabel

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam bidang ilmu sosial, alat ukur tersebut dapat berupa angket (kuesioner) maupun seperangkat alat tes. Menurut Sugiyono (2009:190), “jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid.”

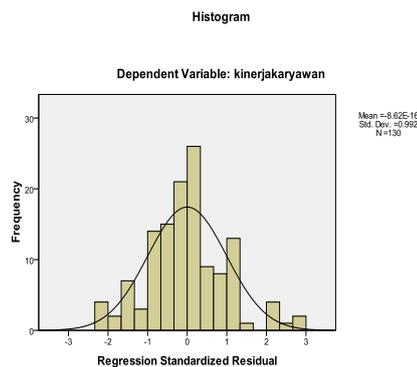
Menurut Ghazali (2013:47-48), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang : disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan Reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

UJI ASUMSI KLASIK Uji Normalitas

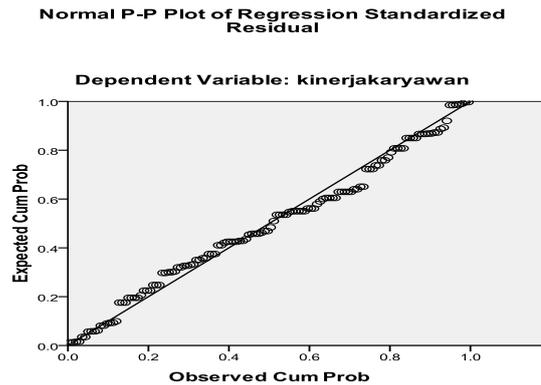
Ghozali (2013:160), uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki kontribusi normal. Dalam uji t dan uji F di asumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram :



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa gambar histogram yang garis berbentuk lonceng, tidak melenceng kekiri maupun ke kanan, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan normal probability plot :



Gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan berdistribusi normal.

Tabel Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42951806
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.990
Asymp. Sig. (2-tailed)		.281

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah kedisiplinan, komunikasi dan kinerja karyawan memiliki signifikan 0,281 di atas nilai signifikan 5% (0,05) maka berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2006:105) jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *inflation factor (VIF)*, jika nilai *tolerance* ≤ 0.10 dengan nilai *VIF* ≥ 10 berarti terdapat multikolinieritas.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kedisiplinan	.466	2.148
Komunikasi	.466	2.148

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kedua variabel independen yaitu Kedisiplinan dan Komunikasi memiliki VIF 2.148 ternyata angka VIF kurang dari 10,000 sedangkan nilai *tolerance* semuanya 0.466 di atas angka 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

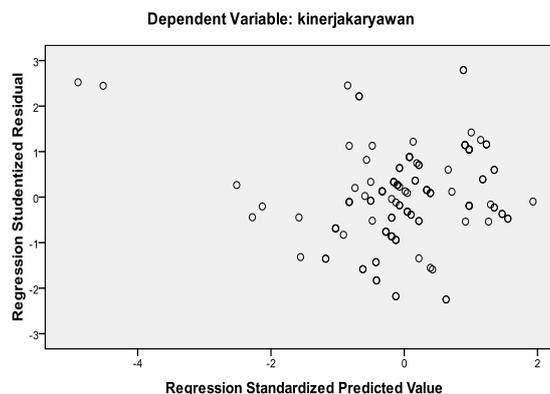
Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2009:139) salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* dengan dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gejala heteroskedastisitas juga dapat diuji dengan menggunakan Uji *Glejser*, yaitu dengan meregres nilai *absolute* residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2009:143). Heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* tidak terjadi apabila tidak satupun variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel nilai *absolute Ut* (*AbsUt*) yaitu tidak melebihi 0,05 (5%).

Grafik Scatterplot

Scatterplot



Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Tabel Uji Glejser
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.626	1.403		3.297	.001
Kedisiplinan	-.050	.063	-.101	-.791	.430
Komunikasi	-.031	.043	-.093	-.725	.470

a. Dependent Variable: abs

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig.) untuk variabel kedisiplinan (X₁) memiliki signifikan sebesar 0,430 > 0,05 bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Komunikasi (X₂) memiliki signifikan sebesar 0,470 > 0,05 bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian
Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil regresi berganda, maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.403	2.177		.939	.350
Kedisiplinan	.591	.098	.506	6.047	.000
Komunikasi	.250	.067	.313	3.747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel diatas *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2.403 + 0.591X_1 + 0.250X_2 + e$$

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.580	2.44857

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kedisiplinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas, menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0.580 yang artinya sebesar 58.0% dapat dijelaskan oleh variasi variabel kedisiplinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Trijaya Pratama Futures Medan dan sisanya 42.0% divariasi oleh lain yang tidak diteliti seperti : kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kedisiplinan dan komunikasi secara serempak terhadap variabel kinerja karyawan PT.Trijaya Pratama Futures Medan.

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1078.293	2	539.147	89.925	.000 ^a
Residual	761.430	127	5.996		
Total	1839.723	129			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kedisiplinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (89.925) lebih besar dengan F_{tabel} (3.00) dan Sig. (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian kedisiplinan (X_1) dan komunikasi (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT.Trijaya Pratama Futures Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu kedisiplinan dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Trijaya Pratama Futures Medan.

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.403	2.177		.939	.350
Kedisiplinan	.591	.098	.506	6.047	.000
Komunikasi	.250	.067	.313	3.747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Parsial Variabel Kedisiplinan

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.047 > 1,978$) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Trijaya Pratama Futures Medan.

2. Uji Hipotesis Parsial Variabel Komunikasi

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.747 > 1,978$) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Trijaya Pratama Futures Medan.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh jawaban bahwa kedisiplinan yang ada di perusahaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Trijaya Pratama Futures Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parisal dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6.047 > 1,978$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Trijaya Pratama Futures Medan.

Menurut Sutrisno (2010:87-89) disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit.

Berdasarkan beberapa perbandingan diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Trijaya Pratama Futures Medan. Jadi sebaiknya PT.Trijaya Pratama Futures Medan diharapkan lebih memperhatikan lagi kedisiplinan karyawannya dengan memberikan ketegasan dan sanksi bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan kedisiplinan sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian diperoleh, variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Trijaya Pratama Futures Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji paraisal dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.747 > 1,978$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Trijaya Pratama Futures Medan.

Menurut Bangun (2012:360), Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Dalam komunikasi yang efektif merupakan aspek fundamental untuk mencapai prestasi kerja dan keefektifan manajerial.

Berdasarkan beberapa perbandingan diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Trijaya Pratama Futures Medan. Jadi sebaiknya PT.Trijaya Pratama Futures Medan diharapkan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan misalnya dengan melakukan *briefing* di setiap pagi jam kerja dan juga sebaiknya karyawan merespon dan menjalin komunikasi yang baik dengan atasan sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial variabel kedisiplinan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Trijaya Pratama Futures Medan karena cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui disiplin kerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6.047 > 1,978$. Hasil pengujian secara parsial variabel komunikasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Trijaya Pratama Futures Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.747 > 1,978$.
2. Hasil pengujian secara simultan variabel bebas kedisiplinan (X1) dan komunikasi (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait kinerja (Y) pada PT.Trijaya Pratama Futures Medan. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan dan komunikasi sebesar 58.0% sedangkan sisanya sebesar 42.0% divariasi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan lain-lain.

BIBLIOGRAFI

- Arsyenda, Yoga, **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang**. Jurnal. 2013
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga,
- Fajar, Marheni. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ghozali, H Imam. 2006. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Cetakan VII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- , 2009. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Cetakan VII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- , 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- M.Kiswanto, **Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kaltim Pos Samarinda**. Jurnal. 2010
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- , 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, Puspita Sinta dan Fachhrurrozi, **Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.KSB Indonesia Cibitung**. Jurnal. 2014
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Bandung: PT.Refika Aditama
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV.Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.