

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
OPERASIONAL PADA PT PERMATA BARITO SHIPYARD &
ENGINEERING**

Penta Lestari¹
Dewi Setiawati²
Ribut Eko Prasetyo³
pentalestarini@gmail.com

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

The purpose of this research to determine the effect of work discipline and communication on employee performance at PT Permata Barito Shipyard & Engineering partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative descriptive method.

The population in this research were all employees of the operational division at PT Permata Barito Shipyard & Engineering and the sample is 33 respondents. Data analysis techniques used are validity and reliability tests, classic assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression and hypothesis testing using SPSS software version 23.

The results showed that the work discipline variable (X1) had a significant and positive value effect on employee performance (Y), while the communication variable (X2) had no significant and positive effect on employee performance (Y) on employee performance (Y). While simultaneously the variables of work discipline (X1) and communication (X2) have a significant and positive value effect on employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline, Communication, Performance.

Abstrak,

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering dan sampel yang diambil yaitu sebanyak 33 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (Y) terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara secara simultan variabel disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya seperti disiplin kerja dan komunikasi. Hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja patut untuk ditegakkan dalam perusahaan. Disiplin kerja dapat ditegakkan dengan bantuan komunikasi yang terjalin dengan baik terhadap karyawan, dengan komunikasi yang baik disiplin kerja juga pasti akan terbentuk dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan.

PT Permata Barito Shipyard & Engineering (PBSE) merupakan anak perusahaan dari PT Pelayaran Nelly Dwi Putri (PNDP) yang didirikan pada tanggal 15 Januari 1988, berkedudukan di Banjarmasin, merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri jasa perbaikan kapal dan pembangunan kapal baru (docking/galangan kapal). Ruang lingkup usaha meliputi pembangunan kapal baru tug boat, tongkang, LCT, SPOB, ferry, dan sarana perairan lainnya. Selain pembangunan kapal baru, perusahaan juga melayani segala macam perbaikan/pemeliharaan kapal, mesin-mesin dan rambu-rambu laut.

Perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawannya yang disebabkan masih rendahnya disiplin kerja karyawan, khususnya pada bagian operasional. Karyawan bagian operasional ini mempunyai tugas

mengelola dan mengurus semua proses pekerjaan perbaikan kapal yang ada di galangan, mulai dari naik dock dan sampai turun dock atau selesai perbaikan. Jadi apabila ada masalah pada karyawannya maka akan bisa berpengaruh pada pencapaian target dari perbaikan kapal tersebut.

Masalah penurunan disiplin kerja para karyawannya yaitu ditunjukkan dari kurangnya disiplin karyawan bagian operasional untuk

memakai alat keselamatan kerja seperti helm dan sepatu safety yang sudah disediakan perusahaan saat melakukan pekerjaan ke lapangan. Selain itu sering terlambatnya karyawan masuk kerja dari jadwal yang sudah ditentukan perusahaan dan juga tingginya tingkat absensi karyawan tanpa pemberitahuan.

Berikut ini adalah data tingkat absensi karyawan bagian operasional yang mengalami kenaikan selama tiga tahun terakhir:

Tabel 1 Data Tingkat Absensi Karyawan Bagian Operasional

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja / Tahun	Jumlah Hari Absensi	Tingkat Absensi
2019	31 orang	264 x 31 = 8.184	169	$(169 : 8.184) \times 100 \% = 2,07\%$
2020	31 orang	264 x 31 = 8.184	173	$(173 : 8.184) \times 100 \% = 2,11\%$
2021	33 orang	264 x 33 = 8.712	188	$(188 : 8.712) \times 100 \% = 2,16\%$

Sumber: Diolah dari data PT Permata Barito Shipyard & Engineering (2022)

Peraturan kerja yang ada pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering juga bisa dibilang kurang ketat, sehingga karyawan yang melanggar peraturan juga jarang diberikan sanksi yang tegas dari perusahaan. Berikut ini adalah ketentuan sanksi dari pelanggaran

yang sering dilanggar oleh karyawan bagian operasional.

Tabel 2 Ketentuan Sanksi dari Pelanggaran Karyawan Bagian Operasional

Jenis Pelanggaran	Sanksi
Tidak menggunakan alat keselamatan kerja.	Tidak ada sanksi sama sekali.
Terlambat masuk kerja tanpa pemberitahuan.	Pemotongan uang makan & transportasi sebesar 10% / jamnya.
Tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan.	Meniadakan pemberian uang makan & transportasi pada saat karyawan tidak masuk kerja tersebut.

Sumber: Diolah dari data PT Permata Barito Shipyard & Engineering (2022)

Berdasarkan jenis pelanggaran dan sanksi yang diberikan tersebut membuat karyawan bagian operasional bisa leluasa melanggar berkali-kali, karena bisa dibidang sanksi tersebut kurang tegas.

Masalah komunikasi yang belum terjalin dengan baik yang sering terjadi pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering adalah cara atasan memberikan pengarahan pekerjaan yang kurang jelas kepada karyawan, sehingga menimbulkan kebingungan dan kesulitan pada diri karyawan saat akan melaksanakan pekerjaan tersebut, maka dengan itu karyawan akan berpikir dan mencari solusi sendiri agar pekerjaan tersebut terselesaikan sesuai yang diperintah oleh atasan. Selain itu terdapat juga masalah komunikasi yang lain yaitu

kurangnya diskusi sesama karyawan dalam masalah pekerjaan, sehingga membuat kesalahpahaman antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain mengenai pekerjaan tersebut.

Akibat dari kurangnya disiplin kerja dan komunikasi tersebut mengakibatkan penyelesaian akhir pekerjaan tidak dapat tercapai. Selain itu membuat pekerjaan menjadi tertunda dan terbengkalai karena waktu yang tersedia menjadi kurang efisien dan efektif, serta kinerja dari karyawan tersebut menjadi menurun, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian target dari perbaikan kapal.

Berikut ini adalah data pencapaian target perbaikan kapal yang mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir:

Tabel 3 Data Pencapaian Target Perbaikan Kapal

Bulan	Tahun								
	2019			2020			2021		
	Target / Bulan (unit)	Beban Terget Bulan Sebelumnya (unit)	Realisasi (unit)	Target / Bulan (unit)	Beban Terget Bulan Sebelumnya (unit)	Realisasi (unit)	Target / Bulan (unit)	Beban Terget Bulan Sebelumnya (unit)	Realisasi (unit)
Januari	5	0	5	5	0	4	5	0	4
Februari	5	0	5	5	1	5	5	1	3
Maret	5	0	5	5	1	4	5	3	4
April	5	0	4	5	2	4	5	4	3
Mei	5	1	5	5	3	4	5	6	4
Juni	5	1	4	5	4	3	5	7	4
Juli	5	2	5	5	6	4	5	8	3
Agustus	5	2	4	5	7	4	5	10	4
September	5	3	5	5	8	4	5	11	4
Oktober	5	3	4	5	9	4	5	12	4
Nopember	5	4	5	5	10	3	5	13	4
Desember	5	4	4	5	12	4	5	14	3
Jumlah	60	5	55	60	13	47	60	16	44
Persentase		8,3%	91,7%		21,7%	78,3%		26,7%	73,3%

Sumber: Diolah dari data PT Permata Barito Shipyard & Engineering (2022)

Pendisiplinan diri dalam setiap jiwa karyawan dan menjalin komunikasi dengan baik sesama karyawan maupun atasan yang lebih diarahkan pada usaha untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering secara parsial dan simultan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu

menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja di dalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2017: 194) ada 5 indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran di tempat kerja

Pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja dan rendahnya tingkat kehadiran. Hal ini seperti ketepatan kehadiran, tingkat kehadiran dan meminta izin apabila tidak masuk kerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini seperti menggunakan alat keselamatan kerja dan bekerja sesuai jam kerja.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini seperti tanggung jawab dalam bekerja dan bekerja sesuai prosedur.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Hal

ini seperti tingkat kehati-hatian karyawan dan tingkat ketelitian karyawan.

5. Bekerja etis

Pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak pantas di tempat kerja dan bekerja tidak dengan rasa semangat, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai. Hal ini seperti saling menghargai dan bersikap sopan.

Komunikasi

Menurut Gatewood dan Taylor (2015: 206) komunikasi adalah “sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain”. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan) dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadap-hadapan, telepon, memo atau laporan. Menurut Davis dan Newstrom (2017: 145) komunikasi adalah “pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain”.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka komunikasi dapat

disimpulkan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Wilson (2012: 367) ada 3 indikator komunikasi yaitu :

1. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah adalah proses penyampaian suatu informasi yang dialirkan dari atasan kepada bawahan sesuai dengan alur dalam suatu organisasi. Komunikasi ini bertujuan agar para pimpinan lebih mudah dalam melakukan pengambilan keputusan, adapun komunikasi ini berupa pengarahan pekerjaan dan suatu informasi kebijakan.

2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi bagian atas adalah proses penyampaian suatu informasi yang mengarah dari tingkatan lebih rendah (bawahan) ke tingkatan yang lebih besar atau tinggi (penyelia). Komunikasi ini bertujuan agar bawahan memberikan masukan dan saran kepada atasannya dalam mengambil keputusan, adapun

komunikasi ini berupa menyampaikan laporan pekerjaan dan berdiskusi tentang masalah pekerjaan.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi diantara seorang ataupun sekelompok pada suatu tingkat dalam kategori yang sama di suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, komunikasi horizontal sering dilakukan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan, adapun komunikasi ini berupa berdiskusi memecahkan masalah pekerjaan dan menengahi perbedaan pendapat.

Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017: 75) ada 5 indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan

mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Hal ini dapat diukur dengan kemampuan mengerjakan pekerjaan, keterampilan mengerjakan pekerjaan dan kesesuaian hasil kerja dengan perintah

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat diukur dengan tepat waktu dalam bekerja dan pencapaian target pekerjaan.

3. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat diukur dengan menjalin kerjasama dengan rekan kerja dan kekompakan dengan rekan kerja.

4. Tanggung jawab

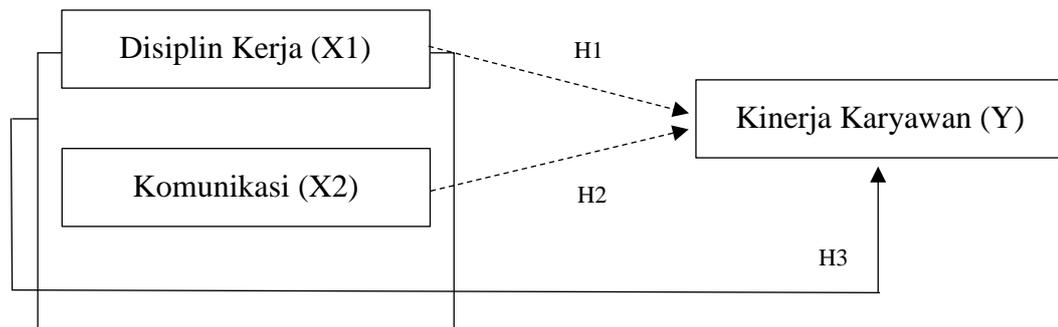
Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini dapat diukur dengan tanggung jawab terhadap hasil kerja dan tanggung jawab terhadap pengambilan keputusan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan. Hal ini dapat diukur dengan inisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan sebelum diperintah.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering.
- H2 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering.
- H3 : Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering.



Gambar 1 Model Penelitian
Sumber: Data diolah (2022)

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode ini dipilih mengingat penelitian ini bertujuan untuk mengetahui masalah disiplin kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian operasional di PT Permata Barito Shipyard & Engineering. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional yang ada pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering yaitu berjumlah 33 orang karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Science) versi 23. Analisis data yang digunakan, yaitu sebagai berikut: Analisis Deskriptif, Uji Kualitas Data dengan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Analisis Regresi Linear Berganda. Model penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Variabel

X

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Komunikasi

e = Standard Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh

item pernyataan yang terdiri dari 11 item dalam variabel disiplin kerja (X1), 6 item variabel komunikasi (X2) dan 10 item variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 5% atau $= 0,355$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan setiap variabel tersebut dapat dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha pada setiap variabel tersebut semuanya memiliki nilai lebih besar dari nilai dasar yaitu 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada setiap variabel tersebut telah dinyatakan reliabel.

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dengan teknik kolmogorov smirnov,

tingkat signifikansinya yaitu 0,20 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Pengujian multikolinearitas didasarkan pada nilai Variance Inflation Factor (VIF), variabel disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) memiliki nilai VIF $6,241 < 10$ dan nilai tolerance yaitu $0,160 > 0,1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai sig. $0,17 > 0,05$ untuk variabel disiplin kerja (X1) dan $0,08 > 0,05$ untuk variabel komunikasi (X2), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.204	1.916		1.672	.105
X1	.642	.113	.766	5.674	.000
X2	.350	.232	.203	1.505	.143

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS (2023)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji yaitu:

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri (parsial), yaitu dengan cara membandingkan t hitung dengan t

tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, artinya ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.204	1.916		1.672	.105
X1	.642	.113	.766	5.674	.000
X2	.350	.232	.203	1.505	.143

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

a) Nilai t hitung pada variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar $5,674 > 2,045$ dan tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering.

b) Nilai t hitung pada variabel komunikasi (X2) adalah sebesar

$1,505 < 2,045$ dan tingkat signifikansinya yaitu $0,143 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka variabel komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan), yaitu

dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila F hitung > F tabel maka variabel-variabel bebas

secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1115.037	2	557.518	156.367	.000 ^b
	Residual	106.963	30	3.565		
	Total	1222.000	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 156,367 dan F tabel sebesar 2,92 dan tingkat signifikansi F sebesar 0,000 dengan tingkat standar sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yakni $156,367 > 2,92$ dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yakni $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka variabel disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui tingkat

ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel bebas sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dan dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R² karena nilai Adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas

ditambahkan ke dalam model regresi.

dengan bantuan program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut :

Hasil uji koefisien determinasi (R²) yang dilakukan

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.907	1.88824

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT Permata Barito Shipyard & Engineering

Berdasarkan hasil statistik uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 5,674 dan t tabel sebesar 2,045 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($5,674 > 2,045$) dan juga tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan tingkat standar sebesar 0,05 yang berarti tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat standar ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis (H₁) diterima, sehingga Hipotesis (H₁) menyatakan

bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering.

Sedangkan hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering. Hal ini terjadi karena disiplin kerja dapat memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Jadi dapat disimpulkan, jika terdapat perubahan kenaikan disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau perubahan secara searah, begitu juga sebaliknya

apabila terjadi perubahan penurunan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT Permata Barito Shipyard & Engineering

Berdasarkan hasil statistik uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai nilai t hitung sebesar 1,505 dan t tabel sebesar 2,045 yang berarti t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,505 < 2,045$) dan juga tingkat signifikansi sebesar 0,143 dan tingkat standar sebesar 0,05 yang berarti tingkat signifikansi lebih besar dari tingkat standar ($0,143 > 0,05$) maka H_a ditolak dan H_o diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis (H_2) ditolak, sehingga Hipotesis (H_2) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering.

Sedangkan hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan

bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering. Hal ini terjadi karena karyawan bagian operasional kurang menjalin komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan dalam masalah pekerjaan, sehingga komunikasi tersebut menjadi kurang maksimal dan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan, jika terdapat perubahan kenaikan atau penurunan terhadap komunikasi maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan bagian operasional perlu menjalin komunikasi yang baik agar bisa mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebuah pengaruh yang signifikan. Dimana, jika semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT Permata Barito Shipyard & Engineering

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan komunikasi)

mempunyai nilai F hitung sebesar 156,367 dan F tabel sebesar 2,92 yang berarti F hitung lebih besar dari F tabel ($156,367 > 2,92$) dan juga tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan tingkat standar sebesar 0,05 yang berarti tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai tingkat standar ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis (H_3) diterima, sehingga Hipotesis (H_3) menyatakan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering.

Sedangkan hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering. Hal ini terjadi karena disiplin kerja dan komunikasi mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Jadi dapat disimpulkan, jika terdapat perubahan kenaikan disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama,

maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau perubahan secara searah, begitu juga sebaliknya apabila terjadi perubahan penurunan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering.
2. Variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering.
3. Secara simultan variabel disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering.

Saran

1. Sebaiknya pihak perusahaan menyediakan bagian atau divisi K3 (Kesehatan & Keselamatan Kerja) agar karyawan bagian operasional disiplin dalam memakai alat keselamatan kerja saat melakukan pekerjaan ke lapangan, dengan adanya bagian atau divisi tersebut karyawan merasa diawasi dan diperhatikan dalam bekerja.
2. Sebaiknya pihak perusahaan benar-benar memberikan teguran dan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan, contohnya seperti terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan. Hal tersebut dapat diberikan teguran dan sanksi berupa surat peringatan, agar karyawan disiplin dan tidak semaunya sendiri dalam bekerja.
3. Sebaiknya pihak perusahaan mengadakan rapat mingguan yang dihadiri oleh semua karyawan dari semua bagian, hal ini bertujuan agar semua karyawan dapat saling berdiskusi dan menyampaikan keluhan yang

dialami selama melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, Izaz Dany, 2017. Pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Divisi Marketing pada PT Victory International Futures Kota Malang. Malang: Universitas Brawijaya Malang (Skripsi).
- Agustini, 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Amirullah, 2015. Manajemen Strategi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anindia, Fitria, 2021. Analisis Peningkatan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Shop&Drive Veteran Banjarmasin. Banjarmasin: UNISKA Muhammad Arsyad Al Banjari (Skripsi).
- Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2017. Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Ganyang, M. T., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia

- (Konsep dan Realita). Bogor: In Media.
- Gatewood, RD dan I.G Taylor, 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacan Media.
- Hamali, Arif Yusuf, 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Handoko, Hani, 2010. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julita, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh (Skripsi).
- Liliweri, Alo, 2016. Komunikasi Antarpersonal. Jakarta: Grasindo.
- Mailiana, Penta Lestarini B dan Raudhatul Jannah, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 9, No. 1, Maret, p. 66-75.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Masron, Iqbal, 2021. Pengaruh Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT GTA “PKS Sumber Sawit” Embacang Kabupaten OKI Sumatera Selatan. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang (Skripsi).
- Misrania, Yulia, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. Lembah Dempo: Institut Teknologi dan Bisnis Lembah Dempo: Lembah Dempo (Skripsi).
- Nailul Muna dan Sri Isnowati, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT LKM Demark Sejahtera. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol. 5, No. 2, Juni, p. 1119-1130.
- Pranitasari, Diah, 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Bont Technologies Nusantara. Jakarta: STIE Indonesia Jakarta (Skripsi).
- Priansa, Donni Juni, 2017. Perencanaan dan

- Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Ricardianto, Prasadja, 2018. Human Capital Management. Bogor: In Media.
- Rivai, A. Rusdy, 2019. Manajemen. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Schuler, Randall S. dan J.H Jackson, 2010. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suci, Raysa Fitrah, 2016. Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT Insan Bonafide Banjarmasin. Banjarmasin: STIE Nasional Banjarmasin (Skripsi).
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Widodo, Suparno Eko, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijanarka, Albertus Bima, 2018. Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Kecamatan Panggang. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta (Skripsi).
- Wilson, Bangun, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.