

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Mendong K Craft Tasikmalaya)

Nanda Nurpriyana<sup>1</sup>, Ferey Herman<sup>2</sup>, Apri Budianto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Galuh

Email : [fereyunigal@gmail.com](mailto:fereyunigal@gmail.com)<sup>2</sup>, [apribudianto@unigal.ac.id](mailto:apribudianto@unigal.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract.** *The problems faced in this study include (1) How does work discipline affect employee performance at CV Mendong K Craft Tasikmalaya, (2) How does communication affect employee performance at CV Mendong K Craft Tasikmalaya, (3) How do discipline and communication affect employee performance at CV Mendong K Craft Tasikmalaya.?*

*This study aims to study, find out, and analyze (1) Work discipline of CV Mendong K Craft Tasikmalaya employees. (2) Communication of CV Mendong K Craft Tasikmalaya employees. (3) Performance of CV Mendong K Craft Tasikmalaya employees. (4) Effect of Discipline and Communication on the Performance of CV Mendong K Craft Tasikmalaya.*

*The method used in this study is an explanatory survey, while the technical data analysis, namely validity test, reliability test, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis (Inferential) with Multiple Regression.*

*The results of the study inform that (1) Work discipline has a positive effect on employee performance at CV. Mendong K Craft Tasikmalaya. This means that if work discipline is improved, then employee performance at CV. Mendong K Craft Tasikmalaya will also improve. (2) Communication has a positive effect on employee performance at CV. Mendong K Craft Tasikmalaya. This means that if communication is improved, then employee performance at CV. Mendong K Craft Tasikmalaya will also improve. (3) Work discipline and communication have a positive effect on employee performance at CV. Mendong K Craft Tasikmalaya. This means that if work discipline and communication are improved, then employee performance at CV. Mendong K Craft Tasikmalaya will also improve.*

**Keywords:** *Work Discipline, Communication, Employee Performance*

**Abstrak.** Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mendong K Craft Tasikmalaya, (2) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV Mendong K Craft Tasikmalaya, (3) Bagaimana pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Mendong K Craft Tasikmalaya.?

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Disiplin kerja karyawan CV Mendong K Craft Tasikmalaya. (2) Komunikasi karyawan CV Mendong K Craft Tasikmalaya. (3) Kinerja karyawan CV Mendong K Craft Tasikmalaya. (4) Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja CV Mendong K Craft Tasikmalaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif (Inferensial) dengan Regresi Berganda (Multiple Regression).

Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mendong K Craft Tasikmalaya. Artinya jika Disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada CV. Mendong K Craft Tasikmalaya akan meningkat pula. (2) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mendong K Craft Tasikmalaya. Artinya jika Komunikasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada CV. Mendong K Craft Tasikmalaya akan meningkat pula. (3) Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mendong K Craft Tasikmalaya. Artinya jika disiplin kerja dan komunikasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada CV. Mendong K Craft Tasikmalaya akan meningkat pula.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama, oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam melaksanakan pembangunan.

Pemahaman manusia tentang peranan sumber daya manusia ini mendorong tumbuh dan berkembangnya ilmu pengetahuan teknik pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia supaya dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik kepentingan organisasi maupun para karyawan, bagi organisasi yaitu dapat menjamin tata tertib yang baik dan kelancaran dalam melakukan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Nilai disiplin ditanamkan dalam berbagai lingkungan baik itu keluarga, sekolah, pekerjaan maupun dalam bermasyarakat. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Begitu juga bagi para karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

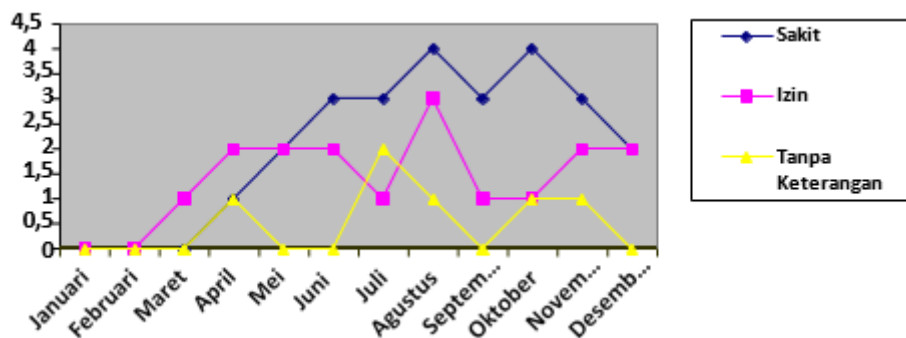
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Selain faktor disiplin kerja komunikasi yang efektif juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik, pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi.

Dalam suatu perusahaan makna komunikasi berperan sangat penting, karena pada dasarnya setiap organisasi tidak bisa terlepas dari komunikasi, membangun komunikasi yang benar menjadi salah satu keharusan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pemberi informasi dan penerima informasi..

Adapun kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang tidak selalu baik karena kembali lagi pada karyawan itu sendiri. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ketepatan waktu atau seing diartikan sebagai disiplin. Kemudian didalam pencapaian kinerja yang baik juga perlu ada pemahaman antar karyawan yang baik

agar terciptanya komunikasi yang efektif. Dengan demikian disiplin kerja dan komunikasi merupakan faktor-faktor yang diduga berpengaruh dengan kinerja karyawan.

CV Mendong K Craft Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang memulai kegiatan di bidang Handicraft / kerajinan tahun 1999, CV Mendong K Craft Tasikmalaya telah menerapkan disiplin dan komunikasi, dimaksudkan untuk memberikan semangat kepada karyawan agar mampu bekerja maksimal sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan, perusahaan juga meyakini bahwa dengan adanya disiplin dan komunikasi yang efektif maka kinerja karyawan dapat terpelihara dengan baik sehingga karyawan dapat memberikan kemampuan dalam bekerja dengan optimal. Kedua hal tersebut baik kedisiplinan dan komunikasi dinilai baik, tetapi ada penurunan dibanding dengan periode sebelumnya. Sehingga dapat dipastikan bahwa dengan menurunnya disiplin dan komunikasi akan berdampak kinerja karyawan. Adapun permasalahan yang terjadi di perusahaan CV Mendong K Craft Tasikmalaya ini diduga adanya penurunan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan serta kerja sama karyawan karena kurangnya kedisiplinan kerja dengan adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, tidak konsisten dalam penggunaan jam kerja atau adanya karyawan yang telambat masuk kerja dan hal ini menjadi salah satu buntui kurangnya tanggung jawab dan adanya pelanggaran pada tingkat peraturan sampai ada karyawan yang dikeluarkannya karyawan. Kemudian komunikasi yang tidak efektif dengan sering terjadinya kesalahpahaman antar karyawan atau salah dalam menafsirkan sebuah pesan/informasi yang diberikan juga adanya komunikasi yang kurang menyenangkan bagi beberapa karyawan terbukti dari adanya perubahan sikap yang berpengaruh pada hubungan antar karyawan sehingga sering bertindak tidak sesuai dengan apa yang dikomunikasikan. Sehingga dapat terjadi penurunan kinerja seperti tugas-tugas yang terbengkalai sehingga tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan



Gambar 1. Absensi Karyawan CV Mendong K Craft Tasikmalaya Tahun 2019  
(Sumber : CV Mendong K Craft Tasikmalaya)

Tabel 1.1  
Laporan Produksi CV. Mendong K Craft Tasikmalaya Tahun 2019

<b>Bulan</b>	<b>Total Produksi</b>	<b>Reject</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Januari</b>	450	0
<b>Februari</b>	400	0
<b>Maret</b>	350	2
<b>April</b>	480	1
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Mei</b>	250	4
<b>Juni</b>	420	5
<b>Juli</b>	330	6
<b>Agustus</b>	380	0
<b>September</b>	350	1
<b>Oktober</b>	320	1
<b>November</b>	370	5
<b>Desmber</b>	460	4

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan khususnya karyawan bagian produksi CV Mendong K Crfat Tasikmalaya.

## **METODE**

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode survey explanatory yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian- kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Disiplin kerja dan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria penolakan  $H_0$  jika  $t_{hitung}$  sebesar 1.746 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Pengaruh Disiplin kerja dan terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif pada sebesar sebesar 0,511 pada variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti bahwa saat ada kenaikan pada disiplin kaeyawab maka kinerja karyawan CV. Mendong K Craft Tasikmalaya akan ikut meningkat.

Kedisiplinan menjadi focus faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja, karena disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fudin (2013) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

### B. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dengan kriteria penolakan  $H_0$  jika  $t_{hitung}$  sebesar 3.764 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya jika komunikasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Koefisien regresi positif tersebut menunjukkan semakin baik pelaksanaan disiplin dan komunikasi karyawan CV. Mendong K Craft Tasikmalaya maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. dan dari hasil analisa peningkatan tersebut bisa mencapai 0,785.

Komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif akan mempengaruhi kinerja karyawan pada setiap organisasi atau perusahaan. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmad (2015) yaitu komunikasi terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh positif dan signifikan.

### C. Pengaruh Disiplin Kierja dan komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X1) dan kominikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui jika disiplin secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari dapat dilihaat dari table *coefficients* (terlampir). Dengan kriteria penolakan  $H_0$  jika  $t_{hitung}$  sebesar 1.746 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat oleh Sedarmayanti (2016:135) bahwa:

Prestasi kerja, Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. Keahlian, Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain lain. Perilaku, Sikap dan perilaku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin. Kepemimpinan, Merupakan aspek manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Dari variabel disiplin terdapat salah satu pernyataan dimana skor yang dicapai lebih rendah dibandingkan dengan skor yang dicapai lainnya meskipun skor tersebut masih dalam kategori baik yaitu mengena selalu bekerja dengan waspada. Berdasarkan hal tersebut, disarankan kepada setiap karyawan untuk memperhatikan keamanan saat bekerja dengan lebih waspada agar kemungkinan kesalahan atau kecelakaan bisa ditekan sekecil mungkin oleh setiap karyawan.

Dari variabel komunikasi terdapat salah satu pernyataan dimana skor yang dicapai lebih rendah dibandingkan dengan skor yang dicapai lainnya meski skor tersebut masih dalam kategori baik, yaitu tidak mendapat respon timbale balik dari rekan kerja. Berdasarkan hal tersebut, disarankan kepada setiap karyawan agar dapat berkomunikasi secara baik dan dapat memahami pesan yang disampaikan sehingga akan terjadinya proses timbal balik yang semakin baik.

Dari variabel kinerja karyawan terdapat satu pernyataan dimana skor yang dicapai lebih rendah dibandingkan dengan skor yang dicapai lainnya meski skor tersebut masih dalam kategori baik yaitu lebih mengutamakan kepentingan Organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Hal ini disarankan supaya karyawan disaat jam kerja berlangsung untuk lebih fokus terhadap pekerjaan dengan lebih mementingkan kepentingan organisasi.

#### **D. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Mendong K Craft Tasikmalaya. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan CV. Mendong K Craft Tasikmalaya akan meningkat pula.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Mendong K Craft Tasikmalaya. Artinya jika komunikasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan CV. Mendong K Craft Tasikmalaya akan meningkat pula.
3. Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Mendong K Craft Tasikmalaya. Artinya jika Disiplin kerja dan komunikasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan CV Mendong K Craft Tasikmalaya akan meningkat pula.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality Improvement as A Strategy to Build Pesantren's Brand Credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion Mix, Individual Internal Environment, And Purchase Decision Making in Minimarket. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 21, Issue 1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent Management in Facing The Demand Of Environmental Changes: A Study In Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>

Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenhallindo. Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta : Toko Gunung Agung.

*Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2017. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia.*

Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPII (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>

Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human Capital Management Model: A Perspective of Internal Supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>

Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' Perceptions of Academic Supervision in a Pandemic Era; Phenomenological Review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>

Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own Revenue, Decentralization and Local Financial Independent. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>

Sinambela. 2016. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suranto.2009. *Metode Riset Bisnis*, edisi kedua. Yogyakarta: Andi Press Wilson, B. 2012. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga