

# **PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA USAHA ERA MANDIRI DI SURABAYA**

**Ari Rizqi Ridwan Arifin<sup>1</sup>, Mahmudah Enny Widyaningrum<sup>2</sup>, Indah Noviandari<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya<sup>1,2,3</sup>  
E-mail : [Arrahebat16@gmail.com](mailto:Arrahebat16@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) untuk membuktikan dan menganalisis apakah variabel komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. (2) untuk membuktikan dan menganalisis apakah variabel komunikasi, disiplin kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. (3) untuk membuktikan dan menganalisis diantara variabel komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan data primer, sedangkan metode penelitian melibatkan dua variabel (kinerja karyawan) independen, dan variabel dependen (komunikasi, disiplin kerja, dan pengawasan kerja). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya yang berjumlah 50 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji f, uji t. kesimpulan penelitian : komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. Komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. Diantara variabel komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri adalah variabel Pengawasan Kerja.

**Kata kunci:** komunikasi, disiplin kerja, pengawasan kerja dan kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) to prove and analyze whether the variables of communication, work discipline and work supervision simultaneously influence the performance of employees of PT Prima Usaha Era Mandiri in Surabaya. (2) to prove and analyze whether the variables of communication, work discipline, and supervision of work have a partial effect on the performance of employees of PT Prima Usaha Era Mandiri in Surabaya. (3) to prove and analyze between communication variables, work discipline and work supervision of which variables have dominant influence on the performance of employees of PT Prima Usaha Era Mandiri in Surabaya. In this study*

*using primary data, while the research method involves two variables (employee performance) independent, and the dependent variable (communication, work discipline, and work supervision). The population used in this study were all 50 employees of PT Prima Usaha Era Mandiri in Surabaya. The sample technique used is a saturated sampling technique. Analysis uses validity test, reliability test, multiple linear analysis, coefficient of determination, f test, t test. Research conclusions: communication, work discipline and work supervision have a simultaneous effect on the performance of employees of PT Prima Usaha Era Mandiri in Surabaya. Communication, work discipline and work supervision have a partial effect on the performance of employees of PT Prima Usaha Era Mandiri in Surabaya. Among the communication variables, work discipline and work supervision which have the most dominant influence on the performance of employees of PT Prima Usaha Era Mandiri are the Work Supervision variables.*

**Keywords:** *communication, work discipline, work supervision and employee performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dalam era globalisasi seperti ini persaingan semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karena perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dalam persaingan bebas. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia dan faktor ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa saat ini era perdagangan bebas dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) sudah di mulai. Iklim kompetensi yang terjadi yang di hadapi oleh perusahaan akan sangat berbeda hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Sumber daya manusia saat ini tetap menjadi tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai

faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan terealisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### a. Komunikasi

Komunikasi menurut Amirullah (2015:206), adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain.

### b. Disiplin Kerja

Sinambela (2017:335), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

### c. Pengawasan Kerja

Handoko (2013:359), mengemukakan bahwa pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### d. Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014:127), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

## METODE PENELITIAN

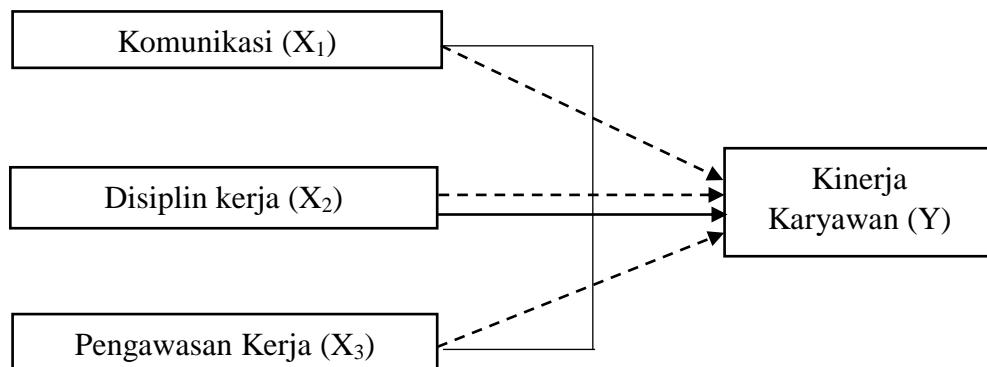
### Populasi

Populasi dalam penelitian ini dipergunakan adalah semua Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya yang berjumlah 50 orang.

### Sampel

Pengumpulan data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu melalui kuesioner.

### Kerangka Konseptual



## **Gambar 1**

### **Kerangka Konseptual**

#### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya.
2. Bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan pengawasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya.
3. Bahwa pengawasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai komunikasi, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri Surabaya, sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu bulan Februari 2019.

#### **Jenis dan Sumber Data**

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:193), Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:193), data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada

#### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju yaitu karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. Selain itu data juga diperoleh dari studi pustaka yang relevan dari penelitian.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## 1. Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel / Indikator	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )			
X1.1	0,699	0,279	Valid
X1.2	0,792	0,279	Valid
X1.3	0,794	0,279	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )			
X2.1	0,552	0,279	Valid
X2.2	0,784	0,279	Valid
X2.3	0,784	0,279	Valid
X2.4	0,447	0,279	Valid
X2.5	0,452	0,279	Valid
X2.6	0,410	0,279	Valid
X2.7	0,718	0,279	Valid
Pengawasan Kerja (X <sub>3</sub> )			
X3.1	0,331	0,279	Valid
X3.2	0,781	0,279	Valid
X3.3	0,819	0,279	Valid
X3.4	0,863	0,279	Valid
X3.5	0,886	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,500	0,279	Valid
Y2	0,317	0,279	Valid
Y3	0,292	0,279	Valid
Y4	0,558	0,279	Valid
Y5	0,745	0,279	Valid
Y6	0,707	0,279	Valid
Y7	0,710	0,279	Valid

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Pengawasan Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

## 2. Uji Reabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,639	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,706	Reliabel
Pengawasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,821	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,653	Reliabel
----------------------	-------	----------

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan Kerja (X3) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar 0,6. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3**  
**Model Persamaan Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.373	.393		.949	.347
	Komunikasi	.172	.079	.147	2.187	.034
	Disiplin Kerja	.402	.074	.438	5.466	.000
	Pengawasan Kerja	.332	.058	.489	5.756	.000

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,373 + 0,172X_1 + 0,402X_2 + 0,332X_3$$

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Pengawasan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.122	3	1.041	74.514	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.643	46	.014		
	Total	3.765	49			

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas, diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 74,514 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai F<sub>hitung</sub>

$(74,514) > F_{\text{tabel}} (2,81)$  dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari  $\alpha (0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Uji t

**Tabel 5**  
**Hasil Uji-t (parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.373	.393		.949	.347
	Komunikasi	.172	.079	.147	2.187	.034
	Disiplin Kerja	.402	.074	.438	5.466	.000
	Pengawasan Kerja	.332	.058	.489	5.756	.000

Sumber : Peneliti (2019)

Pengujian Uji t diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  masing-masing variabel bebas yaitu Komunikasi (X1) = 2,871, Disiplin Kerja (X2) = 5,466, dan Pengawasan Kerja (X3) = 5,756. Nilai ketiga variabel bebas tersebut lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  yang artinya variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengawasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

## 3. Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 6**  
**Hasil Perhitungan Variabel Dominan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.373	.393		.949	.347
	Komunikasi	.172	.079	.147	2.187	.034
	Disiplin Kerja	.402	.074	.438	5.466	.000
	Pengawasan Kerja	.332	.058	.489	5.756	.000

Sumber : Peneliti (2019)

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 74,514 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Jadi nilai  $F_{hitung} (74,514) > F_{tabel} (2,81)$  dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , Artinya bahwa variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya.
2. Hasil analisis uji T untuk variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,187 dengan tingkat signifikan sebesar 0,034. Jadi nilai  $t_{hitung} (2,187) > t_{tabel} (1,678)$  dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,034 jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. Hasil analisis uji T untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,466 dengan tingkat signifikan 0,000. Jadi nilai  $t_{hitung} (5,466) > t_{tabel} (1,678)$  dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. Hasil analisis uji T untuk variabel Pengawasan Kerja (X3) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,756 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Jadi nilai  $t_{hitung} (5,756) > t_{tabel} (1,678)$  dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Pengawasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan



Pengawasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya.

3. Dari ketiga variabel bebas Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengawasan Kerja (X3) yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Pengawasan Kerja (X3) dengan nilai koefisien  $\beta$  (beta) sebesar 0,489 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel lainnya.

## **SARAN**

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari pembahasan pada bab IV baik secara simultan maupun parsial Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya harus melakukan pengontrolan lebih maksimal lagi terhadap Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja. Terutama pada Pengawasan Kerja yang merupakan variabel dominan agar kinerja karyawan tetap baik, misalnya bisa mampu untuk meningkatkan atau mempertahankan pengawasan serta menjaganya tetap optimal dan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan. Bagi perusahaan adanya pengawasan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan

2. Bagi Karyawan

Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya harus mampu meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kinerjanya terutama kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dilihat dari pengaruh dominan, variabel Komunikasi memberikan pengaruh yang paling kecil. Sehingga disarankan pada PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya, untuk lebih mempererat lagi komunikasi antara pimpinan dengan karyawan maupun terhadap rekan kerjanya. Dengan cara pimpinan lebih mengintensifkan pola komunikasi pada saat briefing, baik meminta masukan kepada karyawan, merima saran serta menanggapi keluhan karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga

dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Pengantar Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Handoko, 2013. *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. BPF. Yogyakarta.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.