

### **PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALI MITRA WAHANA RAFTING DI KABUPATEN KARANGASEM**

*(THE EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN BALI MITRA WAHANA RAFTING IN  
KARANGASEM DISTRICT)*

*I Putu Bagus Suthanaya<sup>1</sup>, Made Yudi Darmita<sup>2</sup>,*

<sup>1</sup> Universitas Triatma Mulya, suthanayab@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Triatma Mulya, yudidarmita@gmail.com

---

#### **Info Artikel**

Diterima Agustus1, 2021

Direvisi Agustus 20, 2021

Dipublikasi September 20,  
2021

---

#### **Kata Kunci:**

*Lingkungan Kerja,*

*Pelatihan Kerja,*

*Produktivitas Kerja*

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Bali Mitra Wahana Rafting Kabupaten Karangasem, yang berjumlah 150 orang dan yang digunakan sebagai sampel adalah 60% dari seluruh anggota populasi atau sebanyak 90 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

---



### **Keywords:**

*communication, work discipline, employee performance*

---

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of communication on employee performance, determine the effect of work discipline on employee performance, determine the effect of communication and work discipline on employee performance. The population in this study were all employees who worked at Bali Mitra Wahana Rafting, Karangasem Regency, totaling 150 people and the samples used were 60% of all members of the population or as many as 90 respondents. The analysis technique used is regression analysis with hypothesis testing using the F test and t test. The results showed that communication had a positive and significant effect on employee performance. Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. Communication and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance..*

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak bisa dipisahkan dengan perangkat lainnya dalam suatu perusahaan dan memerlukan pengaturan atau manajemen yang baik. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Era globalisasi saat ini telah memunculkan suatu keadaan dimana persaingan semakin ketat dan menyentuh seluruh bidang usaha tanpa terkecuali, dengan kondisi tersebut diperlukan peningkatan kualitas kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, hal ini menjadi kebutuhan yang sangat diperlukan oleh seluruh pelaku organisasi/ instansi.



Tingginya tingkat persaingan antara rafting di daerah sini, menyebabkan pihak manajemen perusahaan terus meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memberikan kepuasan terhadap tamu yang berkunjung.

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu pihak (dalam hal ini manusia) ke pihak lain. Bali Mitra Wahana Rafting juga memiliki masalah dalam komunikasi. Dimana sering terjadi kesalahan dalam penyampaian informasi antara atasan dengan bawahan atau dengan karyawan lainnya, keterlambatan dalam memberikan informasi, dan sering juga terjadi komunikasi antara karyawan departemen satu dengan yang lainnya.

Seperti yang diungkapkan oleh Komala (2009) bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam. Sedangkan menurut Usman (2013) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Menurut pendapat Effendy (2009) "Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu". Sedangkan menurut pendapat Bangun (2012) mengemukakan bahwa pengertian komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif.

Komunikasi dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya ; Perintah, nasehat, teguran, aturan kerja, saran dan keluhan, laporan, kebersamaan, koordinasi.



Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. memiliki masalah dalam menjalankan operasionalnya, dimana karyawan sering mengabaikan kedisiplinan dalam waktu bekerja, seperti karyawan terlambat datang ke tempat kerja, terkadang juga mengabaikan arahan dari atasannya, serta arahan dari karyawan lainnya.

Menurut Hasibuan (2011) pengertian disiplin kerja ialah sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Untari (2018) pengertian disiplin kerja yaitu sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya : Absensi, disiplin waktu, inisiatif dan kreatif, tanggung jawab, taat peraturan, sikap dan perilaku, hubungan kerja

Selain disiplin kerja dan komunikasi, kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2009) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan





tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja menurut Brahmasari (2008) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mncapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Tjahjono (2013) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya ; Pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan komitmen, semangat, arahan, dukungan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian yang mencangkup hal-hal yang akan dilakukan penelitian dimulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara oprasional sampai pada analisis terakhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana menitik beratkan pada penguji hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan.

### **Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Bali Mitra Wahana Rafting Kabupaten Karangasem, yang berjumlah 150 orang. Jumlah yang akan digunakan sebagai sampel penelitian ini adalah 60% dari seluruh anggota populasi atau sebanyak 90 responden. Hal ini mengacu pada pendapat (Sugiyono 2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Arikunto *Volume 22 No 2 (2021)*)



2013) menyatakan bahwa “apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, jika subjek besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Dari populasi tersebut diambil 60% dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah  $150 \times 60\% = 90$  karyawan. Alasan peneliti menggunakan 60% pada penentuan ukuran jumlah sampel karena, jumlah karyawan 150 agar semua departemen terwakili menjadi sampel.

### **Teknik pengumpulan data**

#### 1. Observasi

Observasi yaitu suatu pengamatan untuk menunjang aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian di Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem.

#### 2. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan mempelajari, mengamati, dan mencatat hal-hal apa saja atau dokumen-dokumen resmi yang ada di Bali Mitra Wahana Rafting. Dokumen-dokumen tersebut tentunya berkaitan atau berhubungan erat dengan masalah penelitian seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta deskripsi masing-masing jabatan.

#### 3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

**Teknik analisis data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui variabel komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Bali Mitra Wahana Raftimh di Kabupaten Karangasem. Dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 23 for Windows*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis variabel komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Bali Mitra Wahana Raftimh di Kabupaten Karangasem.

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R Parsial	R Berganda	B	β (Beta)	t Hitung	Sig. t
Kinerja karyawan (Y)	Komunikasi (X1)	0,575	0,947	0,418	0,471	6,561	0,000
	Disiplin Kerja (X2)	0,604		0,557	0,507	7,062	0,000
R <sup>2</sup> = 0,896 Konstanta = 3,608 Persamaan Regresi : Y = 3,608+ 0,418X <sub>1</sub> + 0,557,X <sub>2</sub> T <sub>Tabel</sub> (0,05 ; 87) = 1,6628 F <sub>hitung</sub> = 376,272 Sig.F = 0,000 F <sub>tabel</sub> = (0,05 ; 2 ; 87) = 3,1013							



### **Pengaruh Parsial Komunikasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem**

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem. Hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis pertama dengan rumusan  $H_0$  = tidak terdapat pengaruh positif antara Komunikasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja karyawan (Y), serta  $H_a$  = terdapat pengaruh positif secara parsial antara Komunikasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi  $X_1$  ( $b_1$ ) :  $t_{Hitung} = 6,561 > t_{Tabel} (0,05 : 87) = 1,6626$  dengan sig.  $t = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem.

### **Pengaruh Parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem**

Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem, maka dianalisis melalui nilai koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi  $b_2X_2$  sebesar 0,557 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu poin menyebabkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,557 poin. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem. Ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis kedua dengan rumusan  $H_0$  = tidak terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja karyawan (Y), serta  $H_a$  = terdapat pengaruh positif secara parsial antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi  $X_2$  ( $b_2$ ) :  $t_{Hitung} = 7,062 > t_{Tabel} (0,05 : 87) = 1,6626$  dengan sig.  $t = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Ini berarti terdapat pengaruh parsial





secara positif dan signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem.

### **Pengaruh Simultan Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem**

Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis secara simultan yang menunjukkan bahwa Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dipertegas dengan menggunakan uji *F test* diperoleh  $F_{Hitung} = 376,272 > F_{Tabel} = 3,1013$  dengan sig.  $F = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), dan memiliki pengaruh yang signifikan. Ini memiliki arti secara statistik bahwa data yang digunakan membuktikan Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem. Hal ini menunjukkan jika terjalannya komunikasi yang baik maka menimbulkan kinerja yang lebih baik.



2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem. Hal ini menunjukkan jika semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kinerja yang dicapainya.
3. Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan kepada pihak manajemen Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang dominan dalam meningkatkan kinerja, oleh karena itu pihak manajemen Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem dan seluruh karyawan, agar memiliki tanggung jawab yang diberikan kepada atasan, sehingga meningkatkan Kinerja karyawan yang baik di Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem.
2. Komunikasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja, hendaknya pihak Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem tetap memperhatikan komunikasi, agar selalu memberikan laporan kepada atasan atau karyawan lainnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

### DAFTAR PUSTAKA

Antayena, Wela. 2014. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enggal Mumbul Kudus. Skripsi. Fakultas Ekonomi



Universitas Yogyakarta.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga

Brahmasari, Ida Ayu 2008. The Journal is published by Management Study Program, Faculty of Business and Economics, Petra Christian University. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, ISSN: 1411-1438, e-ISSN: 2338-8234

Dj, Y. R. (2017). PENERAPAN STRATEGI SEGMENTASI PASAR DAN POSITIONING PRODUK DENGAN PENDEKATAN ANALISIS SWOT UNTUK PENINGKATAN PENJUALAN PADA UD. SURYA GEMILANG MOTOR DI SURABAYA. *JURNAL EKBIS*, 17(1), 13-Halaman.

DJ, Y. R., Muhtarom, A., Azizah, L. N., & Putri, Y. A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN VIRTUAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PELINDO DAYA SEJAHTERA SURABAYA. *Prosiding SNasPPM*, 6(1), 671-679.

Effendy, Onong. 2009. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Edisi ke 22. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Evedido, Dos Santos. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Saron Hotel Seminyak Bali. Skripsi. Program studi manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya Badung.

GHOFUR, A., RUSMAWATI DJ, YUNNI, AFIN, R., RUSWAJI, R., & MUHTAROM, A. (2021). Pandemi COVID 19 dan Efek Spasial Ekonominya: Bukti Empiris di Jawa Timur. *Jurnal Isu Kontemporer dalam Bisnis dan Pemerintah*, 27 (3), 39-46.

Hasibuan, Malayu S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke 21. Jakarta. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara

Hariandja, Marihot T. E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan,  
*Volume 22 No 2 (2021)*



Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan produktivitas Pegawai.  
Grasindo. Jakarta.

Komala, Lukiati. 2009. Komunikasi Masa Simbiosis Rekatma Media. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar P. 2009. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung. PT.  
Remaja Rosdakarya

Najiah, E. F., & DJ, Y. R. (2018). PENGARUH PROGRAM DANA BERGULIR  
OLEH UPK DAN TENAGA KERJA TERHADAP PENINGKATAN  
PENDAPATAN KUWA DI DESA BAMBANG KECAMATAN TURI  
LAMONGAN. *Media Mahardhika*, 17(1), 46-53.

Sinungan, Muchdarsyah. 2009. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta. Bumi  
Aksara.

Tahapary, Althin Bryan. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap  
Kinerja karyawan The Luxio Hotel ands Resort Sorong Papua Barat. Skripsi.  
Program studi manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya Badung.

.Tjahjono. 2013. Mazda Eko Sri Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Nilai  
Perusahaan dan Kinerja Keuangan Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul, -  
[media.neliti.com](http://media.neliti.com)

Untari, Dewi. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kie  
Indonesia Vol. 7 No. 1 (2018): Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos

Usman, Husaini. 2013. Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan. Edisi ke 4. PT.  
Bumi Aksara. Jakarta Timur