

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. RADJA JAENS SAPUTRA DI UBUD GIANYAR

A. Agung Putu Swabawa¹, Made Setena²

¹Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali, Badung, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Warmadewa, Indonesia

putuswabawa@pnb.ac.id

How to cite (in APA style):

Swabawa, A.A.P. & Setena, M. (2025). Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Radja Jaens Saputra Di Ubud Gianyar. *Warmadewa Management and Business Journal*, Vol.7 (No.1), Pages. 1-10.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas komunikasi dan tingkat disiplin karyawan serta pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, ada 5 metode, yaitu: observasi, Wawancara, kuisisioner, dokumentasi, dan Studi Pustaka. Teknik analisis yang digunakan, yaitu: a. Analisis Kuantitatif, yaitu Teknik analisis untuk menganalisa data kuantitatif, di mana teknik analisis yang digunakan meliputi 1) Analisis Regresi Linier Sederhana, 2) Analisis Korelasi Sederhana, 3) Analisis Determinasi. b. Teknik analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil analisis dan membantu mengambil kesimpulan tentang hasil penelitian. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan proses komunikasi dalam operasional pada PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar berjalan sangat baik. Disiplin kerja dalam operasional pada PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar terjadi dengan baik. Komunikasi berpengaruh nyata atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT.Radja Jaens Saputra di Ubud yang terlihat dari t hitung (2,859) lebih besar dari t tabel (1,714), yang berada pada daerah penolakan Ho dan Ha diterima. Pengaruhnya kuat dengan koefisien korelasi sebesar positif 0.512 yang terletak diantara 0,51-0,75 dalam kriteria kuat. Sedangkan hubungan pengaruhnya bersifat positif, di mana dengan terjadinya perbaikan komunikasi satu satuan menyebabkan terjadinya peningkatan disiplin sebesar 0.762 satuan.

Kata Kunci: Hubungan, komunikasi, disiplin kerja, efektivitas, signifikan

Abstract

This research aims to determine the effectiveness of communication and the level of employee discipline as well as the influence of communication on employee work discipline at PT.Radja Jaens Saputra in Ubud Gianyar.

There are 5 methods used to collect data, namely: observation, interviews, questionnaires, documentation, and literature study. The analysis techniques used are: a. Quantitative Analysis, namely an analytical technique for analyzing

quantitative data, where the analytical techniques used include 1) Simple Linear Regression Analysis, 2) Simple Correlation Analysis, 3) Determination Analysis. b. Descriptive analysis techniques to explain the results of the analysis and help draw conclusions about the research results

Based on the results of the analysis, it shows that the operational communication process at PT Radja Jaens Saputra in Ubud Gianyar is running very well. Work discipline in operations at PT.Radja Jaens Saputra in Ubud Gianyar is good. Communication has a real or significant effect on employee work discipline at the company PT. Radja Jaens Saputra in Ubud which can be seen from the calculated t (2.859) which is greater than the t table (1.714), which is in the area where H_0 is rejected and H_a is accepted. The effect is strong with a positive correlation coefficient of 0.512 which is between 0.51-0.75 in the strong criteria. Meanwhile, the influence relationship is positive, where one unit of communication improvement causes an increase in discipline of 0.762 units.

Keywords: *Relationship, communication, work discipline, effectiveness, significant*

PENDAHULUAN

Semua perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba yang maksimal dalam rangka menjaga kontinuitas usahanya dan membantu untuk melakukan pengembangan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka manajemen perusahaan perlu menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara efektif. Disamping itu, tujuan perusahaan akan tercapai, apabila dalam operasional perusahaan adanya hubungan kerja yang harmonis, kerjasama yang solid, semangat dan gairah kerja yang tinggi dan adanya disiplin kerja yang baik. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara keseluruhan, juga sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang profesional ([Mangkunegara dan Anwar Prabu, 2001](#))

Berkaitan dengan disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga perusahaan dapat menghadapi persaingan dan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen. Untuk itulah manajemen perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja para Karyawan perusahaan. Karena disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak ([Tohardi, 2002](#)). Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka semua pekerjaan akan berjalan lancar dan tidak ada konsumen yang mengeluh, yang menyebabkan terjadinya efesiensi dalam operasional perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat membangun citra perusahaan ([Sukarna, 2001](#)). Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka manajemen perusahaan perlu memberikan kompensasi yang layak, pengawasan yang intensif, hubungan kerja yang harmonis, memberikan rasa aman kepada karyawan, memperhatikan status dan harga diri pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman ([Raviyanto, 2001](#)). Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, komunikasi, motivasi,

kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja ([Martoyo, 2002:165](#))

Dalam kaitannya dengan operasional perusahaan, agar berjalan efisien sangat diperlukan adanya koordinasi. Karena dengan adanya koordinasi yang efektif akan dapat menciptakan kerjasama yang solid dan dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Sehingga dengan adanya kondisi seperti ini, akan dapat meningkatkan disiplin kerja Karyawan ([Henry, 2004](#)). Dalam menciptakan koordinasi yang efektif sangat diperlukan komunikasi yang terpadu, yaitu komunikasi yang memadukan saluran dan Teknik komunikasi yang diterapkan serta media yang digunakan, sehingga dapat mencapai tujuan komunikasi yang diharapkan ([Handoko, 2012](#)). Tujuan komunikasi akan terwujud ketika dapat mencapai hahekat komunikasi yaitu: agar ide, berita, informasi, dan pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat dimengerti dan ditafsirkan sama oleh komunikan ([Siagian SP, 2000](#)). Sedangkan tujuan komunikasi dalam operasional perusahaan adalah untuk dapat meningkatkan profesionalisme Karyawan melalui briefing dan pengarahan serta memperbaiki sikap dan prilaku karyawan melalui pembinaan yang akan dapat meningkatkan disiplin Karyawan ([Erna, 2017](#)). Sehingga dengan adanya koordinasi yang efektif melalui komunikasi akan dapat meningkatkan disiplin karyawan. Karena komunikasi merupakan suatu proses yang menunjukkan kegiatan seorang individu membagi dan mempertukarkan informasi, ide-ide serta sikapnya dengan pihak yang lain ([Nasution, 2000](#)).

Untuk melihat bagaimana pengaruh komunikasi terhadap disiplin karyawan, maka dalam penelitian ini akan diambil PT.Radja Jaens Saputra di Ubud gianyar sebagai subyek penelitian. Usaha PT.Radja Jaens Saputra di merupakan usaha jasa yang sangat membutuhkan adanya komunikasi yang efektif, baik yang bersifat komunikasi internal maupun komunikasi eksternal. Sehingga dapat membangun hubungan kerja yang harmonis dan kerjasama yang solid antara karyawan perusahaan yang bersifat internal. Disamping akan dapat membangun hubungan yang baik dengan pihak eksternal terutama dengan konsumen. Dengan adanya hubungan yang harmonis dan kerja yang solid antara karyawan, maka Karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga disiplin Karyawan akan meningkat. Karena dari beberapa penelitian yang digunakan sebagai dasar hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif Terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas komunikasi dan tingkat disiplin Karyawan pada PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar?
2. Bagaimana Pengaruh Komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar?

Sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis:

1. Efektivitas komunikasi dan tingkat disiplin Karyawan PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar.

METODELOGI PENELITIAN

Pengambilan responden dalam penelitian ini menggunakan pendekatan populasi, yaitu mengambil semua populasi sebagai responden (Arikunto, 2002), karena jumlah populasi hanya 25 orang. Penelitian ini bersifat korelatif yang menghubungkan dua variabel yaitu variabel bebas (X) adalah komunikasi dan variabel terikat (Y) adalah disiplin kerja. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, ada 5 metode, yaitu: observasi, Wawancara, kuisioner, dokumentasi, dan Studi Pustaka. Teknik analisis yang digunakan, yaitu: a. Analisis Kuantitatif, yaitu Teknik analisis untuk menganalisa data kuantitatif, di mana teknik analisis yang digunakan meliputi (Sugiyono, 2000:1) Analisis Regresi Linier Sederhana yang digunakan untuk mengetahui secara pasti besarnya pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan dengan menggunakan formula $Y = a + bx$. 2) Analisis Korelasi Sederhana untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar komunikasi dengan disiplin kerja dengan formula $r = 1 - \frac{6\sum di^2}{\sqrt{(n^2-1)^2}}$, 3) Analisis Determinasi untuk mengetahui pengaruh secara relative dari komunikasi terhadap disiplin kerja dengan formula $D = r^2 \times 100\%$. b) Teknik analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil analisis dan membantu mengambil kesimpulan tentang hasil penelitian (Umar, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT.Radja Jaens Saputra Ubud merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa Spa. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 1 Desember 2010 yang berlokasi di Jalan Raya Pengosekan Ubud Gianyar. Berawal dari sebuah mimpi Bapak Gusti Jayeng Saputra(Owner) merantau ke wilayah Ubud diawali sebagai Therapist Free Lance, setahun kemudian melanjutkan kuliah mengambil program D3 jurusan Spa Management di salah satu perguruan tinggi pariwisata di Nusa Dua (STP) dengan pengalaman training sebagai asisten Spa Manager di salah satu Hotel terbesar di Ubud (Four Season Hotel) Bapak Gusti jayeng Saputra memberanikan diri menyewa sebuah tempat salon yang sudah tidak beroperasi dengan modal awal Rp.5jt. Dengan tekad dan kerja keras kini Jaens Spa sudah memiliki cabang baru dengan nama Jaens Spa shanti yang berlokasi di wilayah Br. Kumbuh Desa Mas ubud, gianyar. Nama Jaens Spa bersal dari kata “JA-EN-S” yang artinya “JA berarti Jayeng” “EN yang berarti ENI” “dan S yang berarti SAPUTRA”

Mengenai keberadaan dari PT.Radja Jaens Saputra dapat digambarkan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1:Tampilan depan Jaens Spa Gambar 2:Ruangan massage Jaens Spa

Efektivitas komunikasi dan tingkat disiplin Karyawan pada PT.Radja Jaens Saputra

Dalam menentukan efektivitas proses komunikasi dan tingkat disiplin kerja Karyawan digunakan rentang nilai dalam berbagai katagori sebagai dasar penilaian. Dimana untuk menentukan kriteria persepsi karyawan terhadap proses komunikasi dan tingkat disiplin kerja karyawan, digunakan rentang nilai sebagai berikut:

Tabel 1
Rentangan Penilaian Persepsi

Nilai	Rentang nilai	Kriteria
4	3,26 – 4,00	Sangat baik
3	2,51 – 3,25	Baik
2	1,76 – 2,50	Cukup
1	1,00 – 1,75	Kurang

Freddy Rangkuti (2002)¹⁴

1. Efektivitas Komunikasi

Dalam menentukan efektivitas komunikasi yang terjadi dalam operasional pada PT.Radja Jaens Saputra Ubud Gianyar ada 10 indikator yang digunakan, di mana hasil dari manipulasi jawaban dari 25 karyawan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 2
Persentasi Persepsi Karyawan Tentang Proses Komunikasi

Jawaban	Kategori	Jumlah jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Prosentase Bobot
1	2	3	4	5	$6=5/\sum 5 \times 100 \%$
a	Sangat Baik	37	5	185	19,11 %
b	Baik	148	4	592	61,16 %
c	Cukup baik	61	3	183	18,90 %
d	Kurang baik	4	2	8	0,93 %
e	Sangat tidak baik	0	1	0	0 %
	Jumlah	250	15	968	100,00%

Sumber : Hasil manipulasi

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada tabel 2 di atas, maka kategori jawaban sangat baik sebanyak 19,11 %, kategori jawaban baik sebanyak 61,16%, kategori cukup baik sebanyak 18,90 % kategori kurang baik 0,93% dan kategori sangat tidak baik sebanyak 0%. Proses komunikasi di perusahaan PT.Radja Jaens Saputra adalah berjalan baik, karena jawaban dengan kategori baik memiliki prosentase terbesar yaitu 61,16 %.

Namun secara rata-rata dari hasil jawaban Karyawan menunjukkan besarnya nilai persepsi Karyawan terhadap proses komunikasi adalah sebesar Total Bobot dibagi jumlah jawaban ($968 : 250$) = 3,87. Sesuai dengan rentang penilaian pada tabel 1, berarti persepsi karyawan terhadap proses komunikasi dalam operasional pada PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar berjalan sangat efektif.

2. Tingkat disiplin kerja karyawan

Dalam menentukan tingkat disiplin kerja karyawan yang terjadi dalam operasional pada PT.Radja Jaens Saputra Ubud Gianyar ada 10 indikator yang digunakan, di mana hasil dari manipulasi jawaban dari 25 karyawan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3
Persentase Persepsi Karyawan tentang disiplin Kerja

Jawaban	Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Prosentasi Bobot
1	2	3	4	5	$\frac{6=5/\sum 5}{5} \times 100$ %
a.	Sangat baik	48	5	240	24,10 %
b.	Baik	150	4	600	60,24 %
c.	Cukup baik	52	3	156	15,66 %
d.	Kurang baik	0	2	2	0 %
e.	Sangat tidak baik	0	1	0	0 %
	jumlah	250	15	996	100,00 %

Sumber : Hasil manipulasi

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada table 3 di atas, maka kategori jawaban sangat baik sebanyak 24,10%, kategori baik sebanyak 60,24%, kategori cukup baik sebanyak 15,66%, kategori kurang baik dan kategori sangat tidak baik sebanyak 0%. Tingkat disiplin kerja karyawan di perusahaan PT.Radja Jaens Saputra adalah baik, karena jawaban dengan kategori baik memiliki prosentase terbesar yaitu 60,24 %.

Namun secara rata-rata dari hasil jawaban Karyawan menunjukkan besarnya nilai persepsi Karyawan terhadap disiplin kerja adalah sebesar Total Bobot dibagi jumlah jawaban ($996 : 250$) = 3,98. Sesuai dengan rentang penilaian pada tabel 1, berarti persepsi karyawan terhadap disiplin kerja dalam operasional pada PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar dalam katagori sangat baik.

Pengaruh komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dalam melihat pengaruh komunikasi Terhadap disiplin kerja Karyawan terutama untuk melihat sifat hubungan yang terjadi, kuat lemahnya hubungan, besarnya pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja Karyawan serta signifikan tidaknya pengaruh yang terjadi, maka perlu menggunakan berbagai alat analisis. Dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4
Rekapitulasi hasil Analisis SPSS/Windows versi 11.00

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-signifikan
Konstanta	10,368	1,004	0,326
X	0,762	2,859	0,009
R	0,512	-	-
R ²	0,262	-	-
F	8,172	-	0,009

Sumber : hasil manipulasi

Dengan melihat hasil perhitungan tersebut di atas akan dapat melihat pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja Karyawan secara komprehensif yang menggunakan berbagai alat analisis.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengaruh variabel bebas komunikasi (X) dan Variabel terikat disiplin kerja (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linier sederhana, sebagai berikut ;

$$Y = a + bX$$

Dari table 4 diperoleh nilai a = 10,368 dan nilai b = 0.762. Sehingga persamaan regresi sederhana akan menjadi $Y = 10,368 + 0.762 X$. Ini berarti hubungan komunikasi dengan disiplin kerja karyawan bersifat positif yang artinya berbanding lurus yang maknanya, semakin efektif proses komunikasi akan menyebabkan terjadinya peningkatan disiplin kerja Karyawan. Sedangkan pola pengaruh komunikasi (X) terhadap disiplin kerja (Y) yaitu dengan terjadinya perbaikan komunikasi satu satuan menyebabkan terjadinya peningkatan disiplin sebesar 0.762 satuan.

2. Analisis korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antar variabel bebas komunikasi (X) dengan variabel terikat disiplin kerja karyawan (Y). dimana rumus yang digunakan adalah $r = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2-1)}$. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4 di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar positif 0.512. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan menurut Sugiyono, (2005 : 66)¹⁵ koefisien korelasi yang terletak diantara 0,51 – 0,75, yang berarti terdapat korelasi yang kuat. Ini berarti bahwa pengaruh antar komunikasi (X) dengan disiplin kerja karyawan (Y) adalah kuat.

3. Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi (X) terhadap disiplin

kerja karyawan (Y) di perusahaan PT.Radja Jaens Saputra Ubud, maka digunakan analisis determinasi, dengan

rumus:

$D = r^2 \times 100\%$. Sehingga besarnya determinasi yang diperoleh adalah :

$$D = (0,512)^2 \times 100\%$$

$$= 0.262 \times 100\%$$

$$= 26,2 \%$$

Ini berarti pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT.Radja Jaens Saputra di Ubud sebesar 26,2%, sedangkan sisanya sebesar 73,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

4. Uji-t (t-test)

Untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT.Radja Jaens Saputra di Ubud, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test), yang Langkah-langkahnya sebagai berikut :

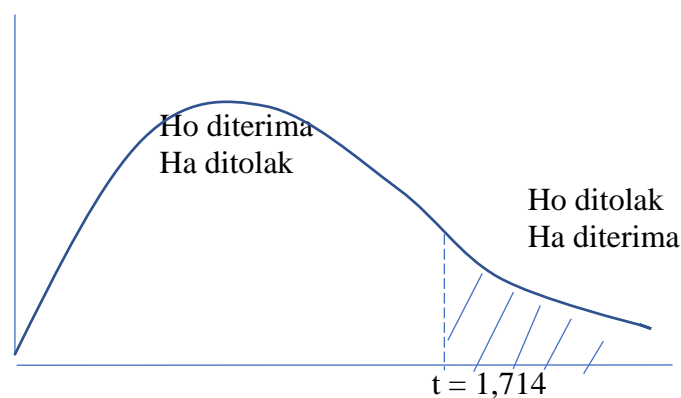
a. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah komunikasi (X) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) pada perusahaan PT.Radja Jaens Saputra di Ubud. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kerjanya sebagai berikut :

- $H_0 : \beta \leq 0$, yang berarti komunikasi (X) tidak berpengaruh nyata atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT.Radja Jaens Saputra di Ubud.
- $H_a : \beta > 0$, yang berarti komunikasi (X) berpengaruh nyata/signifikat terhadap disiplin kerja (Y) pada perusahaan PT.Radja Jaens Saputra di Ubud.

b. Penentuan daerah kritis

Untuk menggambarkan kurve distribusi normal dalam menentukan daerah kritis ditetapkan ditetapkan LOS (Level of Significance)- nya 5 %, dengan uji satu ekor (One tile), sehingga kurvenya adalah sebagai berikut:



c. Penerapan Statistik Tabel

Sesuai dengan Hipotesis Alternatif (H_a) yang diajukan, yang menyatakan " $\beta > 0$ " atau berpengaruh positif, maka dalam perjanjian ini

digunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan dengan $t\text{-tabel} = t_{(\alpha,df)}$ (taraf kesalahan) yang digunakan = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) = $n-k$. untuk $n=25$ dan $k=2$ maka $df=n-k=25-2 = 23$, sehingga besarnya $t\text{-tabel} = t_{(\alpha,df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%23)}$, yang pada table t dalam lampiran 8 besarnya adalah 1,714.

- d. Penentuan t_{hitung}
Dari hasil analisis SPPs table 5.6 diperoleh $t\text{-hitung}$ sebesar 2,859
- e. Kriteria Penerimaan/penolakan Hipotesis
Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :
 - Ho diterima apabila $t\text{-hitung} \leq t_{\text{tabel}}$
 - Ho ditolak apabila $t\text{-hitung} > t_{\text{tabel}}$
- f. Penarikan kesimpulan
Berdasarkan hasil pengujian di atas, di mana diperoleh besarnya $t_{\text{hitung}} = 2,859$ dan $t_{\text{tabel}} = 1,714$, yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel, yang berada pada daerah penolakan H_0 dan H_a diterima. Ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh nyata atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT.Radja Jaens Saputra Ubud

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban singkat dari permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Proses komunikasi dalam operasional pada PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar berjalan sangat efektif yang terlihat dari besarnya nilai persepsi Karyawan terhadap proses komunikasi sebesar 3,87 yang berada pada tabel rentang penilaian dalam katagori sangat efektif.
2. Tingkat disiplin kerja dalam operasional pada PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar sangat baik yang terlihat dari besarnya nilai persepsi Karyawan terhadap Disiplin kerja sebesar 3,98 yang berada pada tabel rentang penilaian dalam katagori sangat baik.
3. Komunikasi berpengaruh nyata atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Radja Jaens Saputra di Ubud yang terlihat dari t hitung (2,859) lebih besar dari t tabel (1,714), yang berada pada daerah penolakan H_0 dan H_a diterima. Pengaruhnya kuat dengan koefisien korelasi sebesar positif 0.512 yang terletak diantara 0,51 – 0,75 dalam kriteria kuat. Sedangkan hubungan pengaruhnya bersifat positif, di mana dengan terjadinya perbaikan komunikasi satu satuan menyebabkan terjadinya peningkatan disiplin sebesar 0.762 satuan.

Dengan adanya pengaruh komunikasi yang positif dan kuat terhadap disiplin kerja, maka pihak manajemen perusahaan perlu menjaga budaya kerja yang lebih baik melalui perbaikan teknik, sikap dan cara penyampaian komunikasi serta pemahaman tentang substansi komunikasi yang berkaitan dengan proses komunikasi yang terjadi dalam operasional perusahaan PT.Radja Jaens Saputra di Ubud Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen (Revisi)*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ketiga. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Martoyo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Duta Jasa. Surabaya PT Renika. Jakarta.
- Nasution, M. (2000). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya manusia)*. Ghalia, Jakarta.
- Novitasari, E. (2017). *Pengantar Manajemen*. Quadrant, Yogyakarta.
- Rangkuti, F. (2002). *Analisis SWOT, Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Raviyanto Putra J, dkk. (2001). *Dasar-dasar produktivitas, Modul Universitas Terbuka 1-9 ADNI 4536*. Karunika. Jakarta.
- Siagian, S. (2000). *Sistem Informasi untuk Pengambilan Keputusan*, V. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (III)*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2000). *Statistik Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2001). *Statistik Non Parametris Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, A. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. (Revisi ke-5). PT Renika, Jakarta.
- Sukarna. (2001). *Dasar- Dasar Manajemen*. Mandar Maju. Jakarta.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Umar, H. (2005). *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.