



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja *Cleaning Service* Melalui Dukungan Organisasi Di Universitas Muhammadiyah Makassar

Widiarti¹, Saina Nirwana², Ardillawati Fadlia³

¹Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi, Institut Teknologi dan Sains Muhammadiyah Kolaka Utara

²Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi, Institut Teknologi dan Sains Muhammadiyah Kolaka Utara

³Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi, Institut Teknologi dan Sains Muhammadiyah Kolaka Utara

¹widiarti463@gmail.com , ²sainanirwana@gmail.com , ³ardillawatifadliaarsyad25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja *cleaning service* melalui dukungan organisasi di Universitas Muhammadiyah Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai sumber pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan 40 orang responden dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan organisasi, 2) Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap dukungan organisasi, 3) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan organisasi, 4) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui dukungan organisasi, 7) Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui dukungan organisasi.

Kata Kunci : Disiplin kerja, komunikasi, dukungan organisasi, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and communication on cleaning service performance through organizational support at the University of Muhammadiyah Makassar. This type of research is quantitative research using a questionnaire as a source of data collection. This study uses 40 respondents using path analysis techniques (Path Analysis).

The results of this study indicate that 1) Work discipline has a significant positive effect on organizational support, 2) Communication has a significant positive effect on organizational support, 3) Work discipline has a significant positive effect on organizational support, 4) Communication has a significant effect on employee performance, 5) Support Organization has a significant effect on employee performance, 6) Work discipline has a significant positive effect on employee performance through organizational support, 7) Communication has no significant positive effect on employee performance through organizational support.

Keyword : *Work discipline, communication, organizational support, employee performance.*



PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya (Sobirin, 2007).

Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pembangunan untuk menghadapi kehidupan di masa yang akan datang terutama dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perlu diadakan pengembangan terhadap aspek sumber daya manusia, dalam rangka untuk memenangkan persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini. Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Persaingan Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting, karena sumber daya manusia sebagai penggerak dari sebuah kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maupun untuk mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan suatu organisasi diawali dengan mengelola sumber daya manusianya dalam mempekerjakan karyawannya.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Faustino Cardoso Gomes, 2003: 83).

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu elemen yang paling penting untuk diperhatikan. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat strategis dalam organisasi. Organisasi apapun namanya, dan sehebat apapun programnya, kalau sumber daya manusianya tidak berkualitas, maka organisasi itu akan menjadi organisasi yang tidak tumbuh berkembang dan tidak akan maju. Karena organisasi yang besar, serta program yang berjalan itu sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya dan kinerja yang baik serta menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya.

Kinerja maksimal dari pegawai menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai aparatur sipil negara terwujud apabila suatu organisasi dapat mengarahkan dan melakukan pengembangan potensi. Serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga mampu bekerja sama secara optimal.

Kinerja adalah Menurut Rivai dan Basri, 2005 mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja lebih berfokus pada individual karyawan, karena setiap karyawan atau setiap manusia memiliki kemampuan yang berbeda-beda, ada yang profesional maupun kurang profesional dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Disiplin kerja menurut Hasibuan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan.

Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian akan mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang bermutu, yang nantinya akan menguntungkan bagi karyawan itu sendiri.

Selain disiplin kerja, komunikasi karyawan juga tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi, karena komunikasi adalah sebuah proses penyampaian pengertian antar individu. Komunikasi menunjukkan suatu proses khas yang memungkinkan interaksi antar manusia dan menyebabkan individu menjadi makhluk sosial. Tanpa komunikasi maka perusahaan akan mati, karena salah satu fungsi komunikasi adalah sebagai sarana untuk mempersatukan bagian-bagian dalam perusahaan.

Selain hal diatas, dukungan organisasi sangat dibutuhkan. Dukungan positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja (Shaam et al., 1999). Dari beberapa uraian diatas nampak bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan maksimal ketika disiplin kerja, komunikasi dan dukungan organisasi sudah terlaksana dengan baik pula, tidak terkecuali pada karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Universitas Muhammadiyah Makassar tetap menghadapi masalah dalam hal kinerja karyawan, lebih terkhusus pada kinerja *Cleaning Service* di kampus tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan penanggung jawab *Cleaning service* di universitas muhammadiyah makassar mengatakan bahwa “kinerja karyawan masih perlu di tingkatkan atau belum maksimal, yaitu 65% tingkat keberhasilan kinerja karyawannya”. Hal tersebut terjadi karena Disiplin kerja Karyawan *Cleaning Service* di Universitas Muhammadiyah Makassar tidak bisa dipungkiri masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu atau masih kurang kesadaran dalam diri Karyawan *Cleaning Service* mengenai tata tertib, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu tidak selesai.

Karyawan *Cleaning Service* juga kurang dalam komunikasi, karena tidak adanya informasi Karyawan *Cleaning Service* ketika tidak bisa hadir melaksanakan tugasnya. Sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu hari itu tidak terlaksana sesuai dengan yang sudah Direncanakan.

Karyawan *cleaning service* sudah mendapatkan dukungan organisasi terhadap pimpinan. Namun, seolah-olah hal tersebut tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian dukungan organisasi pada karyawan *cleaning service* sering kali dilakukan, namun dukungan tersebut seakan dianggap angin lalu oleh karyawan. Karyawan *cleaning service* masih kurang dukungan untuk diri sendiri sehingga tidak adanya semangat kerja dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau amanah yang diberikan pimpinan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja karyawan masih belum maksimal, sehingga masih perlu di tingkatkan. Hal ini diduga disebabkan karena kedisiplinan, komunikasi dan dukungan organisasi. Untuk itu peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut seberapa besar “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja *Cleaning Service* melalui dukungan organisasi di Universitas Muhammadiyah Makassar**”.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap dukungan organisasi *cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Makassar?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap dukungan organisasi *cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Makassar?
- c. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Makassar?
- d. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Makassar?
- e. Apakah dukungan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Makassar?
- f. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* melalui dukungan organisasi di Universitas Muhammadiyah Makassar?
- g. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* melalui dukungan organisasi di Universitas Muhammadiyah Makassar?

METODOLOGI PENELITIAN

1. Desain dan Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan explanatori. Metode ini di sebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiono., 2014:7).

2. Metode Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Jenis data penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yaitu berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu data primer data sekunder.

c. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan

d. Pengukuran variabel penelitian

Pengukuran untuk variabel bebas (disiplin kerja, komunikasi dan dukungan organisasi) dan variabel terikat (kinerja Karyawan) menggunakan skala Likert.

Dengan pembobotan sebagai berikut:

Sangat Setuju	dengan nilai 5
Setuju	dengan nilai 4
Kurang setuju	dengan nilai 3
Tidak Setuju	dengan nilai 2
Sangat Tidak Setuju	dengan nilai 1

3. Teknik Analisis Data

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena social tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam memperoleh data ini Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah:

a. Uji kualitas data

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang biasa jika datanya kurang reliable dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliable. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas

1) Uji validitas

Langkah-langkah dalam pengujian validitas yang diberikan Ancok dalam Singarimbun dan Effendi (2001) adalah:

- Mendefinisikan secara operasional konsep yang diukur
- Melakukan uji coba skala pengukur (skala likert pada kuesioner) pada sejumlah responden.
- Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.

Uji validitas instrument merupakan hasil uji atas hipotesis:

- H_0 = tidak terdapat korelasi antara sebuah pertanyaan dengan pertanyaan yang lain yang mendukung sebuah konsep
- H_1 = terdapat korelasi antara sebuah pertanyaan dengan pertanyaan yang lain yang mendukung sebuah konsep.

Penolakan terhadap H_0 dapat dilakukan dengan 2 cara:

- Nilai korelasi product moment $>$ angka kritis (0,396)
- Probabilitas kesalahan menolak H_0 (p) \leq taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$)

Dalam penelitian ini, peneliti menguji validitas dengan teknik korelasi sederhana dengan SPSS versi 15.0

2) Uji Reabilitas

Uji realibilitas instrument penelitian ini menghasilkan alpha yang telah dibakukan (standardized item alpha) dan nilai alpha ini harus lebih besar dari reliabilitas yang diijinkan, dengan metode yang digunakan

adalah metode *alpha cronbach*. Instrument dapat dikatan andal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 2006). Untuk memudahkan dan mempercepat perhitungan dalam penelitian ini, peneliti menguji realibilitas dengan SPSS versi 15,0.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,713	0,025	Valid	0,757	Reliabel
	X1.2	0,847	0,000	Valid		
	X1.3	0,763	0,000	Valid		
	X1.4	0,723	0,000	Valid		
Komunikasi	X2.1	0,584	0,000	Valid	0,719	Reliabel
	X2.2	0,843	0,000	Valid		
	X2.3	0,810	0,000	Valid		
	X2.4	0,743	0,000	Valid		
Dukungan Organisasi	X3.1	0,744	0,000	Valid	0,644	Reliabel
	X3.2	0,700	0,000	Valid		
	X3.3	0,579	0,000	Valid		
	X3.4	0,764	0,000	Valid		
Kinerja pegawai	Y1.1	0,698	0,000	Valid	0,734	Reliabel
	Y1.2	0,619	0,000	Valid		
	Y1.3	0,758	0,000	Valid		
	Y1.4	0,694	0,000	Valid		
	Y1.5	0,732	0,000	Valid		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa instrument penelitian untuk semua subdimensi dan variable bersifat valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk semua variable juga bersifat reliable. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

b. Uji asumsi klasik

Seperti halnya dengan regresi linier berganda, pada analisis jalur juga akan dilakukan uji asumsi klasik, karena analisis jalur merupakan perluasan dari regresi berganda. Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi pada penelitian signifikan dan representatif. Dalam analisis regresi linier berganda perlu menghindari adanya penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaannya. Asumsi dasar tersebut adalah apabila terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi dengan sebelumnya melakukan uji normalitas terhadap data tersebut.

1) Uji multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear diantara variabel X (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinier dapat dideteksi dengan:

- a) Koefisien determinasi (R^2). Jika R^2 sangat tinggi (misalnya antara 0,7 -1) dan tidak satupun koefisien regresi yang signifikan maka secara statistik ini berarti terjadi gejala multikolinier (Gujarati, 1995)
- b) Melihat nilai *Variance Inflating Factor (VIF)*, bila nilai *VIF* disekitar angka 1 maka tidak terjadi gejala multikolinier atau dengan melihat nilai koefisien korelasi antara variabel independen, bila nilai koefisien korelasi > (0,05) maka terjadi multikolinier dan sebaliknya (Gujarati, 1995)

Salah satu cara untuk menanggulangi gejala multikolinier dapat dilakukan dengan jalan mengeluarkan salah satu variabel X yang mengakibatkan terjadinya multikolinier untuk kemudian di uji kembali (Gujarati, 1995)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui terjadi atau tidaknya gejala multikolinier tersebut digunakan cara dengan melihat *VIF*. Bilai nilai *VIF* dari masing-masing variabel berada di sekitar angka 1 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas

2) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan suatu asumsi dimana masing-masing kesalahan pengganggu memiliki varian yang berlainan. Teknik pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan rumus korelasi

Rank Spearman. Satu variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heterokedastisitas bila korelasi variabel tersebut (X_i) dengan nilai absolut residual adalah tidak nyata (Gujarati, 1995). Ketentuan untuk melihat gejala ini adalah, bila nilai Sig t (p) > (0,05) maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3) Uji Normalitas

Sebelum dilaksanakan analisa jalur ini, diperlukan asumsi regresi pengujian Distribusi Normal (Uji Normalitas). Pengujian distribusi normal ini digunakan normal probability plot. Sebaran normal merupakan sebuah pendekatan fungsi dari suatu kumpulan yang memiliki ciri khas, seperti pengamatan yang paling banyak dijumpai memiliki nilai disekitar nilai tengah (mean), pengamatan yang sangat jauh (kearah kanan dan kiri mean) berjumlah sedikit sekali, memiliki pola yang simetris. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai probabilitas dibandingkan dengan α . Jika nilai probabilitas < α berarti data tersebar normal (Santoso, 2000)

4) Uji Parsia (uji t)

Uji stabiitas t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable independen dengan variabel dependen, dari uji t diambil suatu keputusan. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Selain pengambilan keputusan berdasarkan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat juga dilakukan berdasarkan probabilitas dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka hipotesis diterima. Artinya, variable independen berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya variable dependen. Sebaliknya, jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Artinya variable independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya variable dependen

5) Analisis jalur

Analisis jalur pada prinsipnya didasarkan pada pemahaman atas teori ataupun temuan yang sesuai untuk menentukan arah pengaruh tersebut. Dengan demikian analisa jalur ini digunakan untuk menguji atau mengecek model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik reponden karyawan *cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Makassar yang didapat melalui kuesioner.

Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari;

- jenis kelamin,
- Usia,
- tingkat pendidikan dan
- masa kerja.

Secara singkat karakteristik terponden dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin,Usia, tingkat pendidikan dan masa kerja

No	Karakteristik resonden	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	23 orang	57,5%
	Perempuan	17 orang	42,5%
2	Usia		
	21-30 Tahun	13	32,5%
	31-40 Tahun	8	20%
	41-50 Tahun	14	35%
	51-60 Tahun	5	12,5%

		Tingkat Pendidikan	
3	Tidak sekolah	3	7,5%
	SD	4	10%
	SMP	6	15%
	SMA	18	45%
	S1	9	22,5%
		Masa kerja	
4	1-5 Tahun	23	57,5%
	6-10 Tahun	6	15%
	11-15 Tahun	7	17,5%
	16-20 Tahun	4	10%

Sumber: Data Primer (diolah) 2021.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Pria yang berjumlah 23 orang atau sebesar 57,5% dan responden yang berjenis kelamin Wanita berjumlah 17 orang atau sebesar 42,5%.

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 13 responden yang berusia 21-30 tahun atau sebanyak 32,5%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 8 orang atau sebanyak 20%, usia 41-50 tahun sebanyak 14 orang atau 35%, usia 51- 60 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 41-50 tahun.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Responden yang tidak berpendidikan (0) sebanyak 3 orang atau 7,5%, SD sebanyak 4 orang atau 10%, SMP sebanyak 6 orang atau 15%, SMA sebanyak 18 orang atau 45% dan S1 sebanyak 9 orang atau 22,5% Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir Responden adalah SMA yaitu sebanyak 18 orang atau 45%.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 23 orang atau 57,5%, responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 6 orang atau 15%, responden dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 7 orang atau 17,5%. Dan responden dengan lama kerja 16-20 tahun sebanyak 4 orang atau 10%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden lama bekerja 1-5 tahun.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Bagus/penting
5	4,20 - 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

a. Disiplin kerja (X1)

Variabel disiplin kerja diukur dengan empat indikator yakni tingkat kehadiran, ketaatan atas atasan, kesadaran kerja, bertanggung jawab. Ke empat indikator tersebut semuanya di kembangkan menjadi tiga item pernyataan.

Persepsi responden tentang disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut:

Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Disiplin kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0,0	0	0,0	7	17,5	22	55,0	11	27,5	4,10
X1.1.2	0	0,0	2	5,0	10	25,0	17	42,5	11	27,5	3,93
X1.1.3	0	0,0	2	5,0	5	12,5	28	70,0	5	12,5	3,90
X1.1											3,98
X1.2.1	0	0,0	0	0,0	6	15,0	21	52,5	13	32,5	4,18
X1.2.2	0	0,0	0	0,0	1	2,5	22	55,0	17	42,5	4,40
X1.2.3	0	0,0	2	5,0	1	2,5	21	52,5	16	40,0	4,28
X1.2											4,28
X1.3.1	0	0,0	1	2,5	1	2,5	19	47,5	19	47,5	4,40
X1.3.2	0	0,0	1	2,5	4	10,0	23	57,5	12	30,0	4,15
X1.3.3	0	0,0	0	0,0	10	25,0	24	60,0	6	15,0	3,90
X1.3											4,15
X1.4.1	0	0,0	0	0,0	2	5,0	26	65,0	12	30,0	4,25
X1.4.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	29	72,5	11	27,5	4,28
X1.4.3	0	0,0	0	0,0	2	5,0	27	67,5	11	27,5	4,23
X1.4											4,25
Mean Variabel Disiplin Kerja											4,16

Sumber: lampiran 3 Data primer diolah (2021).

Dari keempat indikator diatas dapat dilihat bahwa karyawan *cleaning service* sudah memiliki ketaatan atas atasan sehingga timbul rasa tanggung jawab dan tak terlepas dari kesadaran kerja karyawan serta tingkat kehadiran. Namun, tingkat kehadiran masih terlihat kurang maksimal karena seharusnya indikator tingkat kehadiran berada pada rata-rata nilai tertinggi.

b. Komunikasi (X2).

Variabel komunikasi diukur dengan empat indikator yakni pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik. Ke empat indikator tersebut semuanya di kembangkan menjadi tiga item pernyataan pada indikator pemahaman (X2.1), kesenangan (X2.2), dan indikator hubungan yang makin baik (X2.4), serta dua item pada indikator pengaruh pada sikap (X2.3).

Persepsi responden tentang komunikasi dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut:

Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Komunikasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	47,5	21	52,5	4,53
X2.1.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	28	70,0	12	30,0	4,30
X2.1.3	0	0,0	0	0,0	2	5,0	28	70,0	10	25,0	4,20
X2.1											4,34

X2.2.1	0	0,0	1	2,5	5	12,5	27	67,5	7	17,5	4,00
X2.2.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	26	65,0	14	35,0	4,35
X2.2.3	0	0,0	0	0,0	4	10,0	23	57,5	13	32,5	4,23
X2.2											4,19
X2.3.1	0	0,0	3	7,5	7	17,5	18	45,0	12	30,0	3,98
X2.3.2	0	0,0	1	2,5	1	2,5	31	77,5	7	17,5	4,10
X2.3											4,04
X2.4.1	0	0,0	0	0,0	6	15,0	25	62,5	9	22,5	4,08
X2.4.2	0	0,0	1	2,5	2	5,0	23	57,5	14	35,0	4,25
X2.4.3	0	0,0	0	0,0	7	17,5	23	57,5	10	25,0	4,08
X2.4											4,13
Mean Variabel Komunikasi											4,18

Sumber: lampiran 3 Data primer diolah (2021).

Dari keempat indicator diatas karyawan *cleaning service* sudah paham atau mengerti komunikasi yang baik sehingga ada kesenangan pada diri karyawan sehingga hubungan yang baik serta berpengaruh pada sikap karyawan. Namun pengaruh pada sikap merupakan indicator yang paling rendah dibandingkan dengan indicator yang lainnya. Namun, dengan nilai skor tersebut masih menunjukkan bahwa indicator pengaruh pada sikap masih memiliki interpretasi yang bagus atau penting.

c. Dukungan organisasi (Y1)

dukungan organisasi diukur dengan empat indikator yakni penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan kesejahteraan. Ke empat indikator tersebut semuanya di kembangkan menjadi tiga item pernyataan.

Persepsi responden tentang dukungan organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut:

Tabel 4.5. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Dukungan organisasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	0	0,0	1	2,5	11	27,5	23	57,5	5	12,5	3,80
Y1.1.2	0	0,0	0	0,0	2	5,0	29	72,5	9	22,5	4,18
Y1.1.3	0	0,0	0	0,0	3	7,5	20	50,0	17	42,5	4,35
Y1.1											4,11
Y1.2.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	23	57,5	17	42,5	4,43
Y1.2.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	17	42,5	23	57,5	4,58
Y1.2.3	0	0,0	0	0,0	2	5,0	29	72,5	9	22,5	4,18
Y1.2											4,39
Y1.3.1	0	0,0	1	2,5	5	12,5	30	75,0	4	10,0	3,93
Y1.3.2	0	0,0	0	0,0	16	40,0	21	52,5	3	7,5	3,68
Y1.3.3	0	0,0	1	2,5	13	32,5	20	50,0	6	15,0	3,78
Y1.3											3,79
Y1.4.1	0	0,0	1	2,5	1	2,5	22	55,0	16	40,0	4,33
Y1.4.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	27	67,5	13	32,5	4,33
Y1.4.3	1	2,5	0	0,0	3	7,5	20	50,0	16	40,0	4,25
Y1.4											4,30
Mean Variabel Dukungan Organisasi											4,15

Sumber: lampiran 3 Data primer diolah (2021).

Dari keempat indicator diatas terlihat bahwa kondisi kerja berada pada nilai rata-rata tertinggi yang menunjukkan bahwa kondisi kerja cleaning service sudah baik sehingga ada pengembangan yang dilakukan oleh pihak pimpinan, serta kepedulian pimpinan terhadap karyawan sudah baik sehingga kesejahteraan karyawanapun diperhatikan. Indikator terendah yaitu penghargaan yang masih kurang maksimal yang artinya penghargaan terhadap karyawan masih perlu ditingkatkan sehingga apa yang diharapkan dari dukungan organisasi dapat terwujud dengan baik.

d. Kinerja pegawai (Y2)

Variabel kinerja pegawai diukur dengan lima indikator yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, ketaata. Ke lima indikator tersebut di kembangkan menjadi tiga item pernyataan.

Persepsi responden tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4.6. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel kinerja pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y2.1.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	18	45,0	22	55,0	4,55
Y2.1.2	0	0,0	0	0,0	2	5,0	23	57,5	15	37,5	4,33
Y2.1.3	0	0,0	1	2,5	4	10,0	25	62,5	10	25,0	4,10
Y2.1											4,33
Y2.2.1	0	0,0	2	5,0	9	22,5	22	55,0	7	17,5	3,85
Y2.2.2	0	0,0	1	2,5	6	15,0	23	57,5	10	25,0	4,05
Y2.2.3	0	0,0	0	0,0	1	2,5	26	65,0	13	32,5	4,30
Y2.2											4,07
Y2.3.1	0	0,0	0	0,0	4	10,0	21	52,5	15	37,5	4,28
Y2.3.2	0	0,0	1	2,5	6	15,0	15	37,5	18	45,0	4,25
Y2.3.3	0	0,0	1	2,5	5	12,5	27	67,5	7	17,5	4,00
Y2.3											4,18
Y2.4.1	0	0,0	0	0,0	12	30,0	19	47,5	9	22,5	3,93
Y2.4.2	0	0,0	2	5,0	9	22,5	24	60,0	5	12,5	3,80
Y2.4.3	0	0,0	7	17,5	12	30,0	12	30,0	9	22,5	3,58
Y2.4											3,77
Y2.5.1	0	0,0	0	0,0	12	30,0	20	50,0	8	20,0	3,90
Y2.5.2	0	0,0	0	0,0	1	2,5	21	52,5	18	45,0	4,43
Y2.5											4,16
Mean Variabel Kinerja Pegawai											4,10

Sumber: lampiran 3 Data primer diolah (2021).

Dari kelima indikator di atas menunjukkan bahwa kualitas kerja sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga apa yang menjadi target dapat terlaksana dengan baik. Ketaatan terhadap aturan dapat dilaksanakan dengan baik dan apa yang menjadi kuantitas kerja bukan hanya dari banyaknya tetapi dariapa yang dihasilkan. Terlepas dari indikator diatas ada indikator yang tidak bisa terlupakan yaitu indikator kerjasama, namun dari variabel ini indikator kerjasama berada pada nilai rata-rata terendah yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang mengabaikan kerjasama dengan rekan kerja tim.

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

a. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Dukungan organisasi.**

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka dukungan organisasi kerja akan semakin baik.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Rivai (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Hal ini sesuai juga dengan penelitian Rezha (2020) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dan control diri dari karyawan sangat mempengaruhi terciptanya disiplin kerja dari seluruh karyawan di perusahaan. Maka dari itu, pengawasan dari para atasan sangat diharapkan ketika mempraktekkan sikap disiplin pada karyawan, sehingga target dari perusahaan dapat tercapai.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/ penting. Nilai rata-rata Indikator disiplin kerja adalah ketaatan atas atasan, bertanggung jawab, kesadaran kerja, dan tingkat kehadiran. Keempat indicator tersebut relative seimbang, hal ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja *cleaning service* universitas Muhammadiyah Makassar sudah bagus, sehingga ke empat indicator disiplin kerja di nilai penting.

Dari keempat indicator disiplin kerja dapat dilihat bahwa karyawan *cleaning service* sudah memiliki ketaatan atas atasan sehingga timbul rasa tanggung jawab dan tak terlepas dari kesadaran kerja karyawan serta tingkat kehadiran. Namun, tingkat kehadiran masih terlihat kurang maksimal karena seharusnya indicator tingkat kehadiran berada pada rata-rata nilai tertinggi.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap dukungan organisasi, dimana karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik bisa juga menambah nilai positif terhadap dukungan organisasi yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar. Artinya, terciptanya disiplin kerja yang baik terdapat dukungan organisasi yang baik didapat oleh karyawan. Sehingga apa yang menjadi tanggungjawab karyawan dapat di kerjakan sesuai dengan peraturan yang ada di tempat kerja.

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Dukungan organisasi.

Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap dukungan organisasi. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan pegawai tidak meningkatkan dukungan organisasi yang semakin baik.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Ratna Warani (2020) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara komunikasi dengan dukungan organisasi. Meskipun tidak semua komunikasi dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi, tetapi komunikasi yang membawa petunjuk atau interpretasi mengenai tindakan, pandangan, dan niat organisasi terhadap karyawan harus dilakukan.

Hasil statistik deskriptif variabel menunjukkan bahwa pemahaman merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel komunikasi yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa para responden memahami komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta menganggap berkomunikasi dengan baik sangat perlu dalam suatu perusahaan.

Dari keempat indicator komunikasi karyawan *cleaning service* sudah paham atau mengerti komunikasi yang baik sehingga ada kesenangan pada diri karyawan sehingga terjadi hubungan yang baik serta berpengaruh pada sikap karyawan. Namun pengaruh pada sikap merupakan indicator yang paling rendah dibandingkan dengan indicator yang lainnya. Namun, dengan nilai skor tersebut masih menunjukkan bahwa indicator pengaruh pada sikap masih memiliki interpretasi yang bagus atau penting.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa komunikasi masih kurang terjalin dan masih perlu ditingkatkan, karena komunikasi yang baik akan sangat berdampak terhadap suatu kelancaran dalam berkegiatan. Dan masih banyaknya karyawan yang tidak terbuka terhadap sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Sehingga apa yang mereka butuhkan dan apa yang menjadi keluhan dalam pekerjaan tidak di ketahui secara menyeluruh oleh pimpinan.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Persepsi para karyawan terhadap pengaruh pada sikap yang merupakan indicator dari komunikasi yang memiliki nilai rata-rata yang paling rendah. Hal tersebut mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi kurang mendukung mereka. Namun, kesan tersebut membuat mereka tetap melaksanakan pekerjaan sebagaimana prosedur yang ada ditempat kerja.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka dukungan organisasi kerja akan semakin baik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Indah Yuwelina Mentaruk, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya yang sesuai dengan hasil penelitian yaitu penelitian Alfa Omega Hutagalung (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif variabel menunjukkan bahwa bertanggung jawab merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel bertanggung jawab yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa para responden memahami semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Dari indikator diatas dapat dilihat bahwa karyawan *cleaning service* sudah memiliki ketaatan atas atasan sehingga timbul rasa tanggung jawab dan tak terlepas dari kesadaran kerja karyawan serta tingkat kehadiran. Namun, tingkat kehadiran masih terlihat kurang maksimal karena seharusnya indikator tingkat kehadiran berada pada rata-rata nilai tertinggi.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya disiplin kerja yang ada di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin disiplin karyawan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Artinya, disiplin kerja harus tetap dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga akan mendorong menghasilkan pekerjaan yang bermutu yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.

d. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Indah Yuwelina Mentaruk, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif variabel menunjukkan bahwa pemahaman merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel komunikasi yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa para responden memahami komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta menganggap berkomunikasi dengan baik sangat perlu dalam suatu perusahaan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Dari keempat indikator diatas karyawan *cleaning service* sudah paham atau mengerti komunikasi yang baik sehingga ada kesenangan pada diri karyawan sehingga terjadi hubungan yang baik serta berpengaruh pada sikap karyawan. Namun pengaruh pada sikap merupakan indikator yang paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Namun, dengan nilai skor tersebut masih menunjukkan bahwa indikator pengaruh pada sikap masih memiliki interpretasi yang bagus atau penting.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya komunikasi yang baik sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang diharapkan dalam organisasi. Komunikasi yang baik adalah adanya feedback (timbang balik) antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, maupun karyawan dengan pimpinan. Komunikasi karyawan masih perlu ditingkatkan agar ketika terjadi satu dan lain hal yang tidak diinginkan terjadi dapat di selesaikan dengan bijak sehingga apa yang menjadi tujuan suatu organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan suatu organisasi.

e. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Erii Abdi Mujibburahman, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, artinya makin tinggi dukungan organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif variabel menunjukkan bahwa kondisi kerja merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel dukungan organisasi yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa para responden memahami dukungan organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta menganggap dukungan organisasi yang ada sangat perlu dalam suatu perusahaan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Dari keempat indikator diatas terlihat bahwa kondisi kerja berada pada nilai rata-rata tertinggi yang menunjukkan bahwa kondisi kerja *cleaning service* sudah baik sehingga ada pengembangan yang dilakukan oleh pihak pimpinan, serta kepedulian pimpinan terhadap karyawan sudah baik sehingga kesejahteraan karyawanapun diperhatikan. Indikator terendah yaitu penghargaan yang masih kurang maksimal yang artinya penghargaan terhadap karyawan masih perlu ditingkatkan sehingga apa yang diharapkan dari dukungan organisasi dapat terwujud dengan baik

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya dukungan organisasi yang masih sangat perlu ditingkatkan, karena banyak karyawan yang masih merasa kurang mendapat dukungan organisasi sehingga apa yang menjadi harapan mereka saat bekerja tidak terpenuhi dengan baik.

f. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui dukungan organisasi

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sikap disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai *Cleaning service* dapat meningkatkan dukungan organisasi pada pegawai sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Temuan ini bertentangan dengan dengan pendapat Deny ariyanto, dkk (2019) menyatakan bahwa dukungan organisasi sebagai variabel modetaring terbukti tidak signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/ penting. menunjukkan bahwa sikap disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai *Cleaning service* dapat meningkatkan dukungan organisasi pada pegawai sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik bisa juga menambah nilai positif terhadap kinerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar. Artinya, terciptanya disiplin kerja yang baik terdapat dukungan organisasi yang baik didapat oleh karyawan. Sehingga apa yang menjadi tanggungjawab karyawan dapat di kerjakan sesuai dengan peraturan yang ada di tempat kerja.

g. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui dukungan organisasi

Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui dukungan organisasi. Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya tidak meningkatkan dukungan organisasi sehingga tidak berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Agustiningrum (2016) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan dan kinerja tidak berpengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang mereka rasakan tidak terlalu diperhatikan, sehingga bukan menjadi hal yang penting dan menjadikan alasan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/ penting. Hal ini berarti bahwa para responden memahami komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta menganggap berkomunikasi dengan baik sangat perlu dalam suatu perusahaan.

Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel komunikasi adalah indikator pemahaman, hal ini memberi gambaran bahwa memahami komunikasi antara pemimpin dan karyawan yang sudah saling memberikan respon yang baik.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa komunikasi karyawan masih kurang sehingga sangat perlu dimaksimalkan agar kinerja karyawan juga bisa berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil dilapangan menunjukkan bahwa kurangnya kedekatan karyawan, sehingga menjadikan sebagian karyawan tertutup dan tidak berani menyalurkan ide-ide kreatif dan menyuarakan pendapat mereka. Sehingga tidak berdampak terhadap apa yang menjadi keluhan dalam diri karyawan tersampaikan pada pimpinan maupun dengan sesama karyawan.

Indikator terendah pada komunikasi yaitu pengaruh pada sikap, yang artinya sikap yang diberikan penanggung jawab organisasi atau sesama karyawan melalui dukungan organisasi berdampak pada kinerja karyawan. Komunikasi yang terjalin hanya sebatas apa adanya dan komunikasi tersebut sering kali tidak berkaitan dengan pekerjaan, karena karyawan merasa takut berbicara mengenai masalah yang dihadapi di pekerjaan mereka.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan organisasi, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka dukungan organisasi kerja akan semakin baik. Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap dukungan organisasi, koefisien ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan pegawai tidak meningkatkan dukungan organisasi yang semakin baik. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan organisasi, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui dukungan organisasi, koefisien ini menunjukkan bahwa sikap disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai *Cleaning service* dapat meningkatkan dukungan organisasi pada pegawai sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui dukungan organisasi, koefisien ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya tidak meningkatkan dukungan organisasi sehingga tidak berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya*. Yogyakarta: UPP, STIM YKPN.
- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Alfa Omega Hutagalung, Zulfa Fitri Ikatrinasari. 2018. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Pt X Di Jakarta (Studi Kasus Pada Rumah Sakit MataXYZ)* Volume 1 No. 1, Juli 2018. <http://www.politeknikmeta.ac.id/meta/ojs/>.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan.Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja.Grafindo Persada
- Effendy, Onong Uchjana. 2000. *Ilmu Komunikasi dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, teori dan filsafat komunikasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- Eko Susanto. 2018. *Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Vol. 12 (2018) No. 2. (Diakses pada tanggal 02 Maret 2021)
- Endah Mujiasih. 2015. *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. Vol 10 No 1 (Diakses pada tanggal 02 Maret 2021).
- Erix Prabowo. 2015. *Hubungan Kualitas Komunikasi Pimpinan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di Andi Poultry Shop Bangak. Volume II. Halaman 89 – 219*. (Diakses pada tanggal 02 Maret 2021)
- Erli Abdi Mujiburrahman. 2020. *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi*. Vol 5 No 2. (Diakses pada tanggal 05 Maret 2021).
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (EdisiKe 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.4445
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Indah Yuwelina Mentaruk.2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado)*. Vol 13 No 6 (Diakses pada tanggal 20 Maret 2021)
- Mangkunegara , A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Oviva Tidal Jumrad dan Ira Dwi Mayang Sari.2019). *Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi Melalui Group Chat Whatsapp Oriflame*. Vol III (Diakses pada tanggal 07 Maret 2021).



- Ratna Wardani. 2018. *Kualitas Komunikasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kesiapan Individu: Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Penerapan Teknologi Informasi Rumah Sakit)*. Vol 23 No 2 (Diakses pada Tanggal 15 Juli 2021)
- Rezha Fata. 2020. *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman*. Vol 17 No 8 (Diakses pada tanggal 08 juli 2021)
- Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, dkk.. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste*. Vol 7 No 5 (Diakses pada Tanggal 02 April 2021)
- Sinambela, Lijan P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet.3. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyan, Yamin dan Heri Kurniawan. 2011. "*Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan partial Least Square Path Modeling*", Jakarta: Penerbit Salemba Infotek.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi(Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.