
Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar

A. Agung Putu Swabawa^{2*}, Made Setena¹, I Putu Budiarta², I Wayan Basi Arjana² dan I Dewa Gede Ari Pемыun²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Warmadewa, Indonesia

²Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali, Badung-Indonesia

*Email-corespondence: putuswabawa@pnb.ac.id

How to cite (in APA style):

Swabawa, A. A. P., Setena, M., Budiarta, I. P., Arjana, I. W. B., & Pемыun, I. D. G. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 22(2), pp.168-175. <https://doi.org/10.22225/we.22.2.2023.168-175>

Abstract

This study aims at the effectiveness of communication and the level of employee discipline as well as the effect of communication on employee work discipline at Ojas Prana Café & Restaurant Ubud Gianyar at Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar. There are 5 methods used to collect data, namely: observation, interview, questionnaire, documentation, and literature study. The analysis technique used, namely: a. Quantitative Analysis, which is an analysis 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 research results. Based on the results of the analysis, it shows that the communication process in operations at Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar is running very effectively. Work discipline in operations at Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar is very good. Communication has a real or significant effect on employee work discipline at the Ojas Prana Café & Restaurant Ubud company which can be seen from t count (3.753) greater than t table (1.833), which is in the area of rejection of Ho and Ha being accepted. The effect is very strong with a positive correlation coefficient of 0.781 which lies between 0.76 – 1.00 in the very strong criteria. While the influence relationship is positive, where with the improvement of communication one unit causes an increase in discipline of 0.958 units.

Keywords: Relationship; communication; work discipline; effectiveness; significant

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk efektivitas komunikasi dan tingkat disiplin karyawan serta pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Ojas Prana Café & Restaurant Ubud Gianyar pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar. 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 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 Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar berjalan sangat efektif. Disiplin kerja dalam operasional pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar sangat baik. Komunikasi berpengaruh nyata atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan Ojas Prana Café & Restaurant Ubud yang terlihat dari t hitung (3,753) lebih besar dari t tabel (1,833), yang berada pada daerah penolakan Ho dan Ha diterima. Pengaruhnya sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar positif 0.781 yang terletak diantara 0,76 – 1,00 dalam kriteria sangat kuat. Sedangkan hubungan pengaruhnya bersifat positif, di mana dengan terjadinya perbaikan komunikasi satu satuan menyebabkan terjadinya peningkatan disiplin sebesar 0.958 satuan.

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

I. 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 efisiensi 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 (Rayianto, 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).

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 perilaku 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 ojas prana cafe & restaurant ubud gianyar sebagai subyek penelitian. Usaha café dan restoran 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:

Bagaimana komunikasi dan disiplin Karyawan pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar?

Bagaimana Pengaruh Komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Ojas Prana Café & Restaurant Ubud Gianyar?

Sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis:

Efektivitas komunikasi dan tingkat disiplin Karyawan pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar.

Pengaruh Komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Ojas Prana Café & Restaurant Ubud Gianyar.

II. METODE

Pengambilan responden dalam penelitian ini menggunakan pendekatan populasi, yaitu mengambil semua populasi sebagai responden (Arikunto, 2002), karena jumlah populasi hanya 11 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).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Ojas prana café & restaوران ubud merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2017 yang berlokasi di ubud gianyar tempatnya di jln. Tirta tawar desa junjungan ubud, pendiri sekaligus pemilik perusahaan ini adalah I Made Sadhana dan sebagai penanggung jawab sekaligus manager di perusahaan ini adalah Ni Luh Putu Feby Priyanti. Restouran ini merupakan tempat makan yang mengidangkan makanan vegetarian, Raw Food, Balinis dan Indonesian Food.

Dalam ajaran yoga, Ojas berate ini kehidupan dan Prana adalah energi, Jadi dalam kaitannya denga pangan, vitamin yang terkandung dalam pangan dapat memberikan energi positif kepada seseorang guna meningkatkan nilai hidup diri, meningkatkan energi kundalini dan menjaga kesehatan. Dengan ini, kami mampu memberikan kebahagiaan bagi para pelanggan yang berkunjung dan menikmati hidangan di tempat kami, Ojas Prana Café & Restouran Ubud memiliki belasan karyawan dimana dari belasan karyawam tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Dalam pelaksanaan operasional semua karyawan bekerja selama 8 jam kerja. Semua karyawan di tuntut untuk melaksanakan semua tugas dan kewajiban sesuai dengan posisi serta tanggung jawab yang di berikan.

Mengenai keberadaan dari Ojas prana café & restaوران dapat digambarkan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. Tampilan depan Ojas Prana



Gambar 2. Ojas prana café & restaouran

Efektivitas komunikasi dan tingkat disiplin Karyawan pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar

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

Efektivitas Komunikasi

Dalam menentukan efektivitas komunikasi yang terjadi dalam operasional pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar ada 10 indikator yang digunakan, di mana hasil dari manipulasi jawaban dari 11 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	14	5	70	16,36 %
b	Baik	72	4	288	67,29 %
c	Cukup baik	22	3	66	15,42 %
d	Kurang baik	2	2	4	0,93 %
e	Sangat tidak baik	0	1	0	0,00 %
	Jumlah	110	15	428	100,00%

Sumber : Hasil manipulasi

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada tabel 2 di atas, maka kategori jawaban sangat baik sebanyak 16,36 %, kategori jawaban baik sebanyak 67,29 %, kategori cukup baik sebanyak 15,42 % kategori kurang baik 0,93 %, dan kategori sangat tidak baik sebanyak 0 %. Kondisi ini menggambarkan proses komunikasi yang berkaitan dengan cara, sikap dan penyampaian komunikasi serta pemahaman tentang substansi komunikasi sudah berjalan baik.

Namun secara rata-rata dari hasil jawaban Karyawan menunjukkan besarnya nilai persepsi Karyawan terhadap proses komunikasi adalah sebesar Total Bobot dibagi jumlah jawaban ($428 : 110$) = 3,89. Sesuai dengan rentang penilaian pada tabel 1, berarti persepsi karyawan terhadap proses komunikasi dalam operasional pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar berjalan sangat efektif.

Tingkat disiplin kerja karyawan

Dalam menentukan tingkat disiplin kerja karyawan yang terjadi dalam operasional pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar ada 10 indikator yang digunakan, di mana hasil dari manipulasi jawaban dari 11 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	$6=5/\sum 5 \times 100 \%$
a.	Sangat baik	18	5	90	20,79 %
b.	Baik	67	4	268	61,89 %
c.	Cukup baik	25	3	75	17,32 %
d.	Kurang baik	0	2	0	0 %
e.	Sangat tidak baik	0	1	0	0 %
	jumlah	110	15	433	100,00 %

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada table 3 di atas, maka kategori jawaban sangat baik sebanyak 20,79 %, kategori baik sebanyak 61,89 %, kategori cukup baik sebanyak 17,32 %, kategori kurang baik dan kategori sangat tidak baik sebanyak 0%.

Namun secara rata-rata dari hasil jawaban Karyawan menunjukkan besarnya nilai persepsi Karyawan terhadap disiplin kerja adalah sebesar Total Bobot dibagi jumlah jawaban ($433 : 110$) = 3,94. Sesuai dengan rentang penilaian pada tabel 1, berarti persepsi karyawan terhadap disiplin kerja dalam operasional pada Ojas Prana Cafe & Restaurant 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 SPSS diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4. Rekapitulasi hasil Analisis SPSS/Windows versi 11.00

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-signifikan
Konstanta	2,176	0.219	0.831
X	0.958	3,753	0.005
R	0.781	-	-
R2	0.610	-	-
F	14.084	-	0,005

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.

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 $a = 2,176$ dan nilai $b = 0.958$. Sehingga persamaan regresi sederhana akan menjadi $Y = 2,176 + 0.958 X$. 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 0.958 satuan.

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 $r = \frac{1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2-1)}}{2}$. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 5.4 di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar positif 0.781. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan menurut Sugiyono, (2005 : 66) koefisien korelasi yang terletak diantara 0,76 – 1,00, yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat. Ini berarti bahwa pengaruh antar komunikasi (X) dengan disiplin kerja karyawan (Y) adalah sangat kuat.

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) di perusahaan Ojas Prana Café & Restaurant Ubud, maka digunakan analisis determinasi, dengan rumus :

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

$$\begin{aligned} D &= (0,781)^2 \times 100\% \\ &= 0.610 \times 100\% \\ &= 61\% \end{aligned}$$

Ini berarti pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan Ojas Prana Café & Restaurant Ubud sebesar 61 %, sedangkan sisanya sebesar 39 % dipengaruhi oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Uji-t (t-test)

Untuk menguji signifikat atau tidaknya pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan Ojas Prana Café & Restaurant Ubud, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test), yang Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- Perumusan Hipotesis

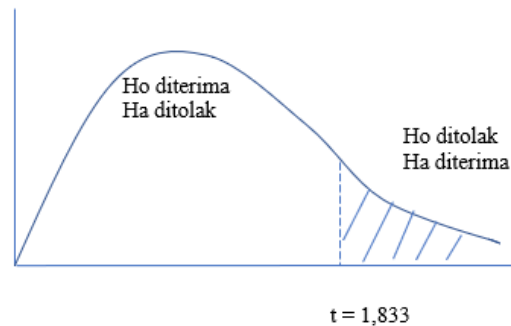
Hipotesis yang diuji adalah komunikasi (X) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) pada perusahaan Ojas Prana Café & Restaurant Ubud. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kerjanya sebagai berikut :

$H_0 : \beta \leq 0$, yang berarti komunikasi (X) tidak berpengaruh nyata atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada perusahaan Ojas Prana Café & Restaurant Ubud.

$H_a : \beta > 0$, yang berarti komunikasi (X) berpengaruh nyata/signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada perusahaan Ojas Prana Café & Restaurant Ubud.

- 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:



- 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 $n = 11$ dan $k = 2$ maka $df = n - k = 11 - 2 = 9$, sehingga besarnya $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%, 23)}$, yang pada table t dalam lampiran 8 besarnya adalah 1,833.

- Penentuan t_{hitung}

Dari hasil analisis SPPs table 5.6 diperoleh t_{hitung} sebesar 3,753

- 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 $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$

- Penarikan kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian di atas, di mana diperoleh besarnya $t_{\text{hitung}} = 3,753$ dan $t_{\text{tabel}} = 1,833$, 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 Ojas Prana Café & Restaurant Ubud

IV. SIMPULAN

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

Proses komunikasi dalam operasional pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar berjalan sangat efektif yang terlihat dari besarnya nilai persepsi Karyawan terhadap proses komunikasi sebesar 3,89 yang berada pada tabel rentang penilaian dalam kategori sangat efektif.

Disiplin kerja dalam operasional pada Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar sangat baik yang terlihat dari besarnya nilai persepsi Karyawan terhadap Disiplin kerja sebesar 3,94 yang berada pada tabel rentang penilaian dalam kategori sangat baik.

Komunikasi berpengaruh nyata atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan Ojas Prana Café & Restaurant Ubud yang terlihat dari t_{hitung} (3,753) lebih besar dari t_{tabel} (1,833), yang berada pada daerah penolakan H_0 dan H_a diterima. Pengaruhnya sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar positif 0.781 yang terletak diantara 0,76 – 1,00 dalam kriteria sangat kuat. Sedangkan hubungan pengaruhnya bersifat positif, di mana dengan terjadinya perbaikan komunikasi satu satuan menyebabkan terjadinya peningkatan disiplin sebesar 0.958 satuan.

Dengan adanya pengaruh komunikasi yang positif dan sangat 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 Ojas Prana Cafe & Restaurant Ubud Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Raviyanto Putra J, dkk, 2001, *Dasar-dasar produktivitas*, Modul Universitas Terbuka 1-9 ADNI 4536, Karunika, Jakarta
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya manusia)*, Penerbit Ghalia, Jakarta
- Handoko, T. Hani 2012, *Manajemen*, Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Martoyo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Duta Jasa, Surabaya PT Rnika, Jakarta
- Novitasari, Erna, 2017, *Pengantar manajemen*, Penerbit: Quadrant, Yogyakarta
- Siagian SP, 2000. *Sistem Informasi untuk Pengambilan Keputusan*, V.haji Mas Agung, Jakarta
- Simamora, Henry 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yograkarta
- Sugiyono, 2000, *Statistik untuk Penelitian*, Penerbit v.Alfabeta, Bandung
- Suharsimi, Arikunto, 2002: 107,111), *Prosedur Penelitian: uatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revis ke-5, PT Rnika, Jakarta
- Sukarna, 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Mislan Jakarta
- Tohardi, A.2002. *Pemahaman Praktis manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Umar, H. 2001, *Riset Sumber Daya manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Umar, H. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama