

## Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja PT Batam Megah Sukses di Kota Batam

Riska Hutajulu<sup>a</sup>, Suhardi<sup>b</sup>

Universitas Putera Batam<sup>a,b</sup>

<sup>a</sup> pb220910386@upbatam.ac.id, <sup>b</sup> suhardi@putetabatam.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi dampak disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), dan konflik kerja (X3) terhadap performa karyawan (Y) PT Batam Megah Sukses di Kota Batam. Pendekatan kuantitatif dengan populasi 112 karyawan dijadikan sampel penuh, pengumpulan data primer dengan kuesioner Google Form, dianalisis menggunakan SPSS: uji deskriptif; validitas dan reliabilitas; asumsi klasik: normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas; regresi linier berganda; uji t parsial; dan uji F simultan. Temuan: disiplin kerja secara umum baik (deskriptif X1), komunikasi berjalan efektif (X2), konflik kerja relatif terkendali (X3), namun performa karyawan masih di bawah standar optimal (kuantitas 59%, kualitas 68%, inisiatif 65% terhadap target 100%). Hasil regresi menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan dari ketiga variabel independen terhadap performa karyawan, baik secara parsial maupun simultan, bahwa ketiga elemen tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan; rekomendasi meliputi penguatan disiplin lewat penegakan SOP tegas, perbaikan komunikasi secara intensif, dan pengelolaan konflik melalui mediasi serta team building guna memaksimalkan produktivitas organisasi.

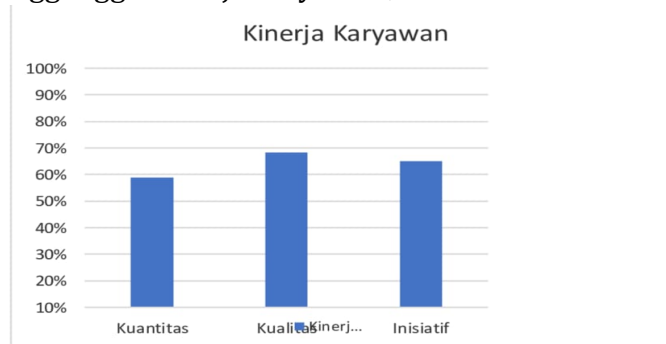
**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Komunikasi, Konflik Kerja, Kinerja

### 1. Pendahuluan

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu lembaga (Erwin; Suhardi, 2020). Jika karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, kinerja mereka akan terlihat baik (Hermanto; Suhardi, 2021). Ini akan terjadi karena kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan kemampuan dan kondisi Moeheriono (2012: 95). Menurut Rivai dalam (Amiruddin et al., n.d.), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi aturan perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu konsep yang mencakup ketaatan, tanggung jawab, dan perilaku kerja yang baik dari seorang individu di lingkungan kerja (Fakhrul Rizal et al., 2024).

Komunikasi adalah kata yang sering kita dengar dan tidak asing lagi, Komunikasi selalu dibicarakan di berbagai kalangan dalam kehidupan sehari-hari. pasti berkomunikasi, dalam berbagai konteks, termasuk masyarakat umum, pejabat, ilmuwan, dan banyak lagi. Untuk memperbaiki suatu keadaan atau situasi yang sedang dalam keadaan sulit, komunikasi juga penting (P. D. Karyaningsih, 2018: 81) dalam (F. Rizal et al., 2024), (Dewi & Suhardi, 2021). Syuhada et al. (2021: 136), konflik kerja

adalah hasil dari perbedaan pendapat antar individu yang tidak dapat mencapai kesepakatan, yang menghasilkan berbagai konflik pekerjaan, mulai dari yang sederhana hingga yang kompleks maka konflik kerja dapat menjadikan kinerja karyawan menurun ataupun tidak dapat mencapai target perusahaan. Selain itu, faktor selanjutnya yang jadi pemicu menurunnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri (R.N. Putri et al., 2023). Agar konflik di tempat kerja tidak mengganggu kinerja karyawan, konflik harus dikelola dengan baik.



**Gambar 1.** Kinerja PT Batam Megah Sukses  
**Sumber:** PT.Batam Megah Sukses (2022)

Gambar 1 data kinerja karyawan PT. Batam Megah Sukses tentang kuantitas, kualitas, dan inisiatif karyawan bagian produksi. Kinerja (Hesti Widayanti, 2022) adalah hasil dari prestasi kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas yang ingin dicapainya saat melakukan tugasnya dengan benar (Haria & Suhardi, 2025). Rerung (2019: 54) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan dari tugas yang dapat diamati dan dinilai, dan bentuk kinerja karyawan kontribusi yang sudah dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan organisasi (Fauzi & Suhardi, 2020), (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024).

**Tabel 1.** Data Rekap Absensi Karyawan PT. Batam Megah Sukses

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Absensi	Terlambat		Cepat Pulang		Tidak Ada Keterangan	
				Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	112	22	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
Februari	112	22	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
Maret	112	22	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
April	112	22	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
Mey	112	22	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
Juni	112	22	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
Juli	112	22	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
Agustus	112	22	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
September	112	22	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
Oktober	112	2	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
November	112	22	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
Desember	112	22	2464	13	0.53	14	0.59	1	0.04
Rata-Rata					0.53		0.59		0.04

**Sumber:** PIC PT. Batam Megah Sukses

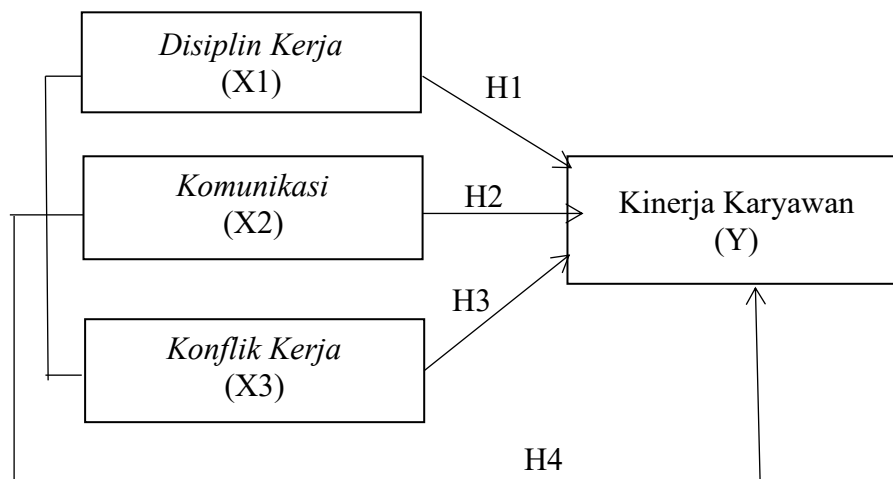
Disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal, karyawan yang disiplin menunjukkan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan mematuhi aturan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan (Dihe Sanga & Suhardi, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena disiplin sebagai alat pengendali perilaku membantu karyawan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.

**Tabel 2** Konflik yang terjadi di PT.Batam Megah Sukses

No	Jenis Konflik	Penyebab	Frekuensi / Bulan	Dampak pada Kinerja	Upaya Penanganan
1	Konflik Peran	Ketidaksesuaian Tugas dan Tanggung jawab	4	Kebingungan kerja, menurunnya Produktivitas	Penegasan Pembagian Tugas
2	Konflik Atar Pribadi	Perbedaan Karakter dan komunikasi	3	Stres kerja, Absensi meningkat	Mediasi dan Konseling Karyawan
3	Konflik Antar tim	Persaingan antara anggota Tim	2	Koordinasi menurun, target terlewat	Team building dan pelatihan komunikasi
4	Konflik Strukturan	Struktur Organisasi yang tumpang tindih	1	Penundaan pengambilan keputusan	Membuat SOP Perusahaan
5	Konflik Sumber Daya	Kekurangan sarana Dan Distribusi tidak Merata	3	Ketidakpuasan kerja, Konflik meningkat	Pengaturan sumber daya yang adil

Tabel konflik kerja seperti yang ditunjukkan membantu organisasi menemukan jenis konflik yang sering terjadi, berapa kali terjadi, apa yang menyebabkannya, dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja karyawan.

### Kerangka Konseptual dan Hipotesis



**Gambar 2** Kerangka Pemikiran

Hipotesis (H1): Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Batam Megah Sukses.

Hipotesis (H2): Komunikasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja PT Batam Megah Sukses.

Hipotesis (H3): Konflik kerja berdampak besar pada kinerja pekerja PT Batam Megah Sukses.

Hipotesis (H4): Disiplin kerja, komunikasi, dan konflik kerja secara bersamaan, ini berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Batam Megah Sukses.

## **2. Metode**

### **Desain Penelitian**

Dalam Penelitian ini, Metode penelitian yang akan di gunakan oleh peneliti adalah pendekatan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menghasilkan ilmu pengetahuan (seperti hipotesis, pertanyaan spesifik, pemikiran tentang sebab akibat, dan pengujian teori) (Husda et al., 2023). Metode ini menggunakan strategi seperti survei dan eksperimen yang membutuhkan data statistik. Penelitian ini mencari informasi menggunakan data angka. Karena penelitian kualitatif adalah jenis penelitian, ada banyak perspektif yang dapat diambil. Penelitian ini tidak terlalu terpolat karena data yang dihasilkan dari penelitian lebih berkaitan dengan menginterpretasikan data lapangan (Shavelson, 2002: 171) dalam jurnal (Penulis et al., 2021).

### **Defenisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Bebas**

##### **1. Disiplin Kerja (X1)**

Menurut Rivai dalam jurnal (Amiruddin et al., n.d.), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi.

Menurut Hasibuan (2014: 123): a) Tujuan dan Kemampuan; b) Teladan; c) Pengembalian Jasa; d) Keadilan; e) Pengawasan

##### **2. Komunikasi (X2)**

Menurut (Susiana; & Suhardi, 2022), Fuaddi & Amenda, n.d.) mendefinisikan komunikasi sebagai komunikasi sosial, mengisyaratkan bahwa komunikasi sangat penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, kelangsungan hidup, kebahagiaan, menghindari stres, dan ketegangan, antara lain melalui komunikasi yang menghibur dan membangun hubungan dengan orang lain.

Menurut Mangkunegara (2020: 150), dalam jurnal (Divia Oktora et al., 2023) indikator komunikasi adalah a) Kemudahan dalam memperoleh Informasi; b) Intensitas Komunikasi; c) Efektivitas Komunikasi; d) Tingkat pemahaman Pesan; e) Perubahan Sikap

##### **3. Konflik Kerja (X3)**

Menurut (Loupita, 2023) mengatakan konflik kerja adalah ketika ada ketidaksepakatan atau ketidaksepakatan di antara beberapa pihak dalam suatu organisasi, di tempat kerja, dan di antara karyawan satu sama lain di tempat kerja

(Lase & Suhardi, 2021).

Menurut (Rivai et al., 2015) indikator konflik kerja yaitu: a) Konflik dalam diri seseorang ; b) Konflik antar individu; d) Konflik antar anggota; e)Konflik antar kelompok

### Variable Terikat

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016: 9) dalam (Sylvia & Sitio, n.d.) didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka.

## 3. Hasil Dan Pembahasan

### Uji Validitas

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Validitas (X1)

Pertanyaan	R <i>tabel</i>	R <i>hitung</i>	Keterangan
X1.1	0,3610	0,767	Valid
X1.2		0,913	
X1.3		0,869	
X1.4		0,898	
X1.5		0,951	
X1.6		0,873	
X1.7		0,922	
X1.8		0,873	
X1.9		0,815	
X1.10		0,807	

**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pengujian yang tercantum Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai korelasi *Rhitung* yang melebihi nilai batas korelasi *Rtabel*. Oleh karena itu, variabel tersebut dapat dianggap valid dan layak untuk diukur dalam penelitian ini.

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Validitas (X2)

Pertanyaan	R <i>tabel</i>	R <i>hitung</i>	Keterangan
X2.1	0,3610	0,813	Valid
X2.2		0,738	
X2.3		0,781	
X2.4		0,785	
X2.5		0,912	
X2.6		0,804	
X2.7		0,570	
X2.8		0,844	
X2.9		0,805	
X2.10		0,674	

**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum Tabel 4 disimpulkan variabel Komunikasi (X2) menunjukkan nilai korelasi *Rhitung* yang melebihi nilai batas korelasi *R tabel*. Oleh karena itu, variabel tersebut dapat dianggap valid dan layak untuk diukur dalam penelitian ini.

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Validitas (X3)

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
X3.1	0,3610	0,786	Valid
X3.2		0,803	
X3.3		0,882	
X3.4		0,862	
X3.5		0,600	
X3.6		0,788	
X3.7		0,639	
X3.8		0,690	

**Sumber :** Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum Tabel 5 disimpulkan variabel Konflik Kerja (X3) menunjukkan nilai korelasi *Rhitung* yang melebihi nilai batas korelasi *Rtabel*. Oleh karena itu, variabel tersebut dapat dianggap valid dan layak untuk diukur dalam penelitian ini.

**Tabel 6.** Hasil Pengujian Validitas (Y)

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Y.1	0,3610	0,670	Valid
Y.2		0,503	
Y.3		0,500	
Y.4		0,639	
Y.5		0,533	
Y.6		0,393	
Y.7		0,584	
Y.8		0,507	
Y.9		0,609	
Y.10		0,505	
Y.11		0,508	
Y.12		0,700	

**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai korelasi *Rhitung* yang melebihi nilai batas korelasi *Rtabel*. Oleh karena itu, variabel tersebut dapat dianggap valid dan layak untuk diukur dalam penelitian ini.

## Uji Realibilitas

**Tabel 7.** Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	N of item	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,961	10	Reliable
Komunikasi(X2)	0,924	10	Reliable
Konflik Kerja (X3)	0,884	8	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	12	Reliable

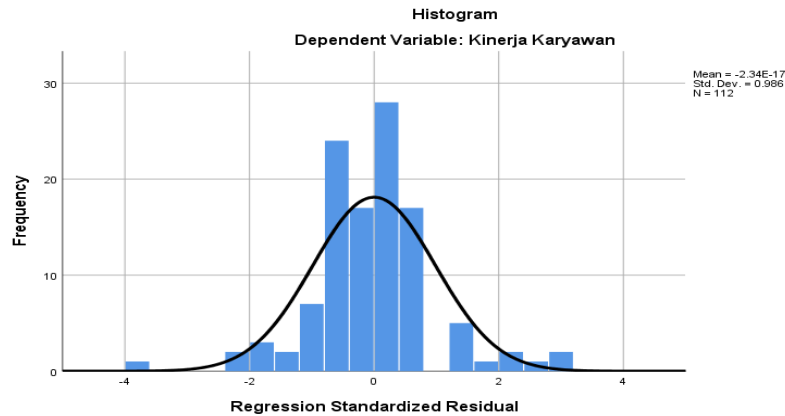
**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

Sesuai dengan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa tiap – tiap variabel penelitian memiliki nilai Alpha cronbach yang melebihi 0,60, sehingga menyebabkan variabel – variabel tersebut dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi

### Uji Normalitas

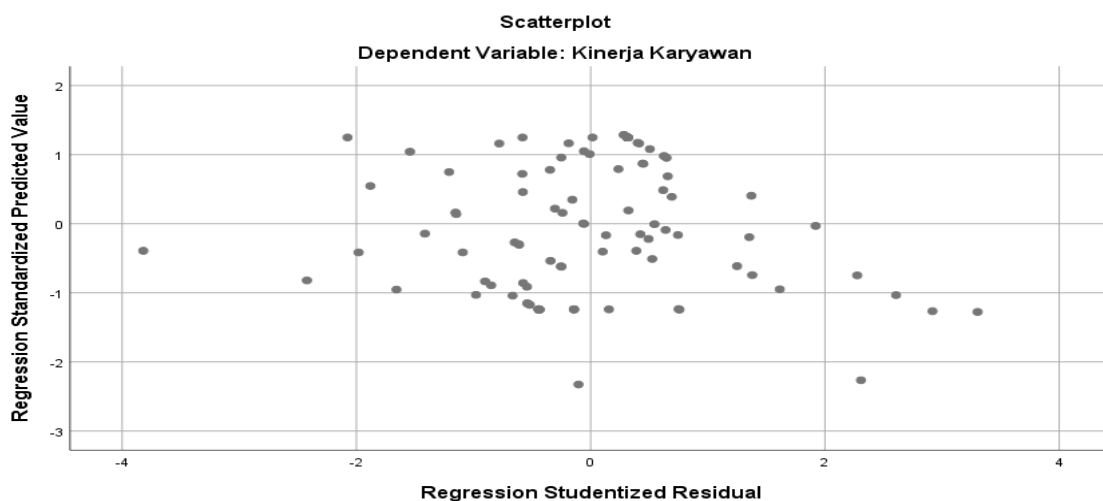
Diperoleh melalui histogram dapat diperhatikan pada gambar berikut ini.



**Gambar 3** Histogram Uji Normalitas

**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

Pada Gambar 3, berdasarkan histogram residual terstandarisasi pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat bahwa grafik di atas menyerupai lonceng simetris (*bell-shaped curve*), penyebaran data membentuk pola yang mendekati kurva normal dengan titik tengah di sekitar nilai 0 dan tidak menunjukkan penyimpangan yang mencolok (*skewness* maupun *kurtosis* ekstrem). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual pada model regresi telah terpenuhi sehingga analisis regresi layak untuk dilanjutkan. Adapun Pengujian normalitas dengan menggunakan grafik scatterplot sebagai berikut:



**Gambar 4** Grafik Uji Normalitas

**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

Gambar 4 Sebaran titik pada scatterplot residual terstandarisasi terhadap nilai prediksi kinerja karyawan terlihat acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu (seperti kipas, lengkungan), ataupun tren yang sistematis. Kondisi ini

mengindikasikan asumsi homoskedastisitas serta hubungan linear dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dapat dinilai memadai untuk proses analisis lanjutan.

**Tabel 8** Uji sample Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34141346
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.109
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.052 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.046
	Upper Bound	.057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

Tabel 8 di atas hasil pengujian normalitas data dengan metode one sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan *asym sig (2-tailed)<sup>c</sup>* sebesar 0,057 yang bernilai lebih besar daripada 0,005 sehingga data penelitian sudah terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 9.** Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Tolerance	Collinearity Statistics
			VIF
1	Disiplin Kerja	.469	2.133
	Komunikasi	.217	4.599
	Konflik Kerja	.285	3.512

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

Pengujian Tabel 9 Nilai Tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF seluruhnya berada di bawah 10. Kondisi ini menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas yang berarti dalam model regresi, sehingga Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Konflik Kerja tetap layak digunakan secara bersama-sama sebagai variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 10** Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.788	1.923		3.529	.001
	Disiplin Kerja	.150	.067	.297	2.258	.026
	Komunikasi	-.252	.106	-.458	-2.368	.020



Konflik Kerja	-.034	.121	-.047	-.280	.780
---------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**Sumber:** Pengolahan data (2025)

Pengujian Tabel 10, disimpulkan bahwa hanya Disiplin Kerja dan Komunikasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variasi residual dalam model, sedangkan Konflik Kerja tidak berpengaruh nyata. Dengan demikian, kestabilan model lebih banyak ditentukan oleh perubahan pada variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi dibandingkan dengan Konflik Kerja.

### Uji Analisis Linier Berganda

**Tabel 11** Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.070	2.922		3.104
	Disiplin Kerja	-.014	.101	-.013	-.139
	Komunikasi	.333	.162	.281	2.064
	Konflik Kerja	.784	.184	.508	4.268

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

Hasil Tabel 11 di atas dapat dimasukkan kedalam rumus persamaan regresi Linear Berganda sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,070 - 0,014X_1 + 0,333X_2 + 0,784X_3 + e$$

1. Konstanta yang diperoleh 9.070. Nilai ini merepresentasikan perkiraan rata-rata kinerja karyawan ketika semua variabel independen bernilai nol.
2. Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.014. Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja cenderung dikaitkan dengan penurunan kinerja karyawan, tetapi karena nilai signifikansi (Sig. = 0.889) lebih besar dari 0.05, maka pengaruhnya tidak bermakna secara statistik.
3. Komunikasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.333. Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi, semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi (Sig. = 0.041) di bawah 0.05, pengaruh ini dinyatakan signifikan.
4. Konflik Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.784. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan konflik kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Nilai signifikansi (Sig. = 0.000) jauh di bawah 0.05, sehingga pengaruhnya sangat signifikan secara statistik.

### Uji Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)

**Tabel 12.** Analisis Koefisien Determinasi

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.565	.553	3.38750

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi

**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

Tabel 12, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,553 menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan sekitar 55,30% variasi Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Konflik Kerja. Sisanya sebesar 44,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

**Tabel 13 Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.070	2.922		3.104	.002
	Disiplin Kerja	-.014	.101	-.013	-.139	.889
	Komunikasi	.333	.162	.281	2.064	.041
	Konflik Kerja	.784	.184	.508	4.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

1. Nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah -0,139 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,889. Karena nilai signifikansi tersebut melebihi batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (X1). Koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan bersifat lemah serta tidak signifikan secara statistik.
2. Nilai t-hitung untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar 2,064 dengan tingkat signifikansi 0,041. Karena nilai signifikansi tersebut berada di bawah ambang 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien yang bernilai positif mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
3. Nilai t-hitung untuk variabel Konflik Kerja (X3) adalah 4,268 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh berada di bawah batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun demikian, koefisien positif tersebut perlu ditafsirkan secara hati-hati, mengingat secara konseptual konflik kerja umumnya diasosiasikan dengan dampak negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Konflik Kerja kemungkinan diukur dengan pendekatan yang berbeda, atau terdapat potensi kesalahan dalam interpretasi maupun pengkodean data.

#### Uji f

**Tabel 14. Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1608.359	3	536.120	46.720	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1239.320	108	11.475		
	Total	2847.679	111			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi

**Sumber:** Pengolahan Data (2025)

Tabel 14, Nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel, serta didukung oleh tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis ( $H_1$ ) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Batam Megah Sukses di Kota Batam.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), adalah -0,139 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,889. Karena nilai signifikansi tersebut melebihi batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan bersifat lemah serta tidak signifikan secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sutrisno (2014) menyatakan disiplin karyawan sangat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Jika sebagian karyawan mengabaikan disiplin kerja mereka, kinerja mereka akan menurun, sehingga untuk Kedisiplinan pegawai sangat penting untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Studi sebelumnya oleh Arfindy Parerung, Adolfin, dan Peggy A. Mekel (2014) menemukan bahwa disiplin memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam jurnal (Hidayat et al., 2021).

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t-hitung untuk variabel Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 2,064 dengan tingkat signifikansi 0,041. Karena nilai signifikansi tersebut berada di bawah ambang 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien yang bernilai positif mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Studi ini mendukung temuan Ariyanti (2019:194), yang menemukan komunikasi efektif berdampak positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Rozi (2020:5) yang menyimpulkan bahwa komunikasi yang efektif mempengaruhi kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF) di Pamulang dalam Jurnal (Paulus et al., 2022)

#### **Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t-hitung untuk variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) adalah 4,268 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh berada di bawah batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun demikian, koefisien positif tersebut perlu ditafsirkan secara hati-hati, mengingat secara konseptual konflik kerja umumnya diasosiasikan dengan dampak negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Konflik Kerja kemungkinan diukur dengan pendekatan yang berbeda, atau terdapat potensi kesalahan dalam interpretasi maupun pengkodean data.

Studi ini mendukung temuan Lesitasari & Haryani (2020) mengatakan konflik kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Konflik di tempat kerja

dapat mendorong karyawan untuk berinisiatif dan kreatif. dan lebih banyak persaingan. Konflik kerja, jika dikelola dengan baik, tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara konflik kerja dan kinerja belum jelas dalam jurnal (Loupita, n.d.)

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). PT Batam Megah sukses.
2. Komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Megah sukses.
3. Konflik Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Batam Megah sukses.
4. Penerapan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan penanganan Konflik Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berdampak positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Batam Megah sukses.

### Saran

1. Menetapkan standar disiplin kerja yang jelas dan dapat diukur, serta mengkomunikasikannya kepada semua karyawan secara teratur. Hal ini akan memastikan bahwa tingkat disiplin yang diperlukan tidak hanya sulit dicapai tetapi juga sesuai dengan kemampuan dan bakat karyawan.
2. Mengembangkan program komunikasi internal yang terstruktur (briefing rutin, sosialisasi SOP, dan media informasi internal) agar pesan dari manajemen dapat dipahami dengan jelas oleh semua karyawan, mengingat tingkat pemahaman setiap individu berbeda-beda.
3. PT Batam Megah Sukses harus memperjelas tujuan bersama perusahaan dan memprioritaskan kerja sama antar departemen guna mengalihkan perhatian karyawan dari persaingan antar kelompok ke pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama.
4. Menyelenggarakan program pengembangan kompetensi (pelatihan teknis, lokakarya, dan bimbingan) agar karyawan yang sudah termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dapat mempertajam kemampuan mereka.

### Daftar Pustaka

- Amiruddin, T., Ud, S., Nurul, S., Panton, A., & Utara, L.-A. (n.d.). *KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM*.  
<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking>
- Dewi, A. M. S., & Suhardi. (2021). Pengaruh Disiplin, Etika Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Prima Utama. *Scientia Journal*, 3(2).
- Dihe Sanga, L., & Suhardi. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Yos Sudarso Di Kota Batam Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 327–333.
- Divia Oktora, Arga Sutrisna, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya. *Jurnal*

- Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 293–311.  
<https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1290>
- Erwin; Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 144–153.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29634>
- Fakhrul Rizal, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Batam Hotel & Residence. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 62–77.  
<https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2604>
- Fauzi, Y. R., & Suhardi. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. OSI Elektronik. *Maksitek*, 5(2), 139–152.
- Fuaddi, H., & Amenda, R. (n.d.). *PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU*.
- Haria, T., & Suhardi. (2025). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Microcast Technology Indonesia. *Manajemen Dan Bisnis Jurnal*, 11(1), 101–113.
- Hermanto; Suhardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Dwi Perkasa. *Scientia Journal*, 4(2).  
<https://doi.org/10.33373/dms.v5i2.6>
- Hidayat, B., Ami, S., & Rosita, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2).
- Husda, N. E., Suhardi, & Inda, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kulitatif, Kuantitatif dan Researtch & Development (R & D)* (Yunisa Oktavia, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UPB Press.
- Lase, M., & Suhardi. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satnusa Persada, Tbk. *Scientia Journal*, 4(3).
- Loupita, T. I. (n.d.). *Studi Literatur Tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan*.
- Loupita, T. I. (2023). *Studi Literatur Tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan*.
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28.  
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Paulus, P., Suhendro, M., Zakiatuzzahrah, ), Dewi, ), & Sofiaty, R. (2022). *PENGARUH KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV CENTRUM TEKNIK DIESEL JAKARTA* (Vol. 02, Issue 02).
- Penulis, I., Kholik Afandi UINSI Samarinda, N., & Artikel, I. (2021). *Sultra Educational Journal (Seduj) Literature Review is A Part of Research*. 1(3). <http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj>  
<http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj>
- Ramadhini Nanda Putri, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2023). Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekar Ayu Kediri. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 70–83.  
<https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.476>

- Susiana, & Suhardi. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Logistik International. *Scientia Journal*, 4(4), 37–49.
- Sylvia, V., & Sitio, S. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT ARDHYA WAREHOUSE.*