

DAMPAK KETIDAKDISIPLINAN, KETERLAMBATAN PELAPORAN, DAN KOMUNIKASI YANG BURUK TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK MANADO

THE IMPACT OF DISCIPLINE, DELAY IN REPORTING, AND POOR COMMUNICATION ON THE PROGRESS OF EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK MANADO

Oleh:
Friske Robot

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:
hrobothfriske@gmail.com

Abstrak: Dalam dunia bisnis terdapat sejumlah organisasi atau perusahaan yang mengalami kegagalan maupun yang hampir gagal dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan para karyawan. Ketidakdisiplinan karyawan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh ketidakdisiplinan, keterlambatan pelaporan, dan komunikasi yang buruk berpengaruh secara signifikan terhadap kemajuan prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 740 orang, dengan jumlah sampel 88 orang. Pendekatan penelitian ini di lihat dari tingkat eksplanasi merupakan jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Ketidakdisiplinan, keterlambatan pelaporan dan komunikasi yang buruk secara simultan berpengaruh terhadap prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Manado. Saran dalam penelitian ini adalah Perusahaan harus selalu menciptakan disiplin yang tinggi, komunikasi yang baik sehingga menghasilkan karyawan-karyawan yang berprestasi, dan (2) Perusahaan lebih meningkatkan kedisiplinan dan hubungan yang baik agar lebih menarik lebih memajukan prestasi karyawan di Perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Ketidakdisiplinan, Keterlambatan Pelaporan, Komunikasi yang Buruk, Prestasi Karyawan

Abstract: In the business world there are a number of organizations or companies that have failed or almost failed in achieving their goals. That is because the employees. Employee indiscipline can result in losses even the fall of the company itself. From the side of many employees who violate discipline resulting in delays in completing a job. Discipline is the most important operative function of Human Resources Management. The better employee discipline in a company, the higher work performance can be achieved. The purpose of this study was to determine the effect of indiscipline, late reporting, and poor communication that significantly influence the progress of employee achievement at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado. The population in this study was 740 people, with a total sample of 88 people. This research approach viewed from the level of explanation is a type of associative research. This type of associative research is a type of research that is looking for a relationship or influence between two or more variables. The results of hypothesis testing indicate that indiscipline, late reporting and poor communication simultaneously affect the progress of employee achievement at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Manado. Suggestions in this research are that the company must always create high discipline, good communication so as to produce employees who excel, and (2) the company further improves discipline and good relationships to make it more attractive to further advance the achievements of employees in the company.

Keywords: Discipline, Late Reporting, Poor Communication, Employee Achievement

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dalam dunia bisnis terdapat sejumlah organisasi atau perusahaan yang mengalami kegagalan maupun yang hampir gagal dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan para karyawan bahkan pimpinan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Gejala ini dapat dilihat melalui sikap dan tingkah lakuyang tidak sepatutnya dalam organisasi seperti lalai dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Ketidakdisiplinan karyawan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Keterlambatan atas penyampaian laporan auditan akan berdampak pada ketidakpastian keputusan yang didasarkan pada informasi laporan yang nantinya akan merugikan investor karena dapat meningkatkan asimetri informasi di pasar sehingga dapat memunculkan rumor yang membuat pasar menjadi tidak pasti dan hal ini dapat mempengaruhi harga jual saham di pasar modal. Pada umumnya investor menganggap keterlambatan pelaporan merupakan pertanda buruk bagi kondisi kesehatan perusahaan. Perusahaan dengan kondisi kesehatan yang buruk biasanya cenderung melakukan kesalahan manajemen tingkat laba dan keberlangsungan hidup perusahaan terganggu, pada akhirnya memerlukan tingkat ketelitian dan kecermatan pada saat pengauditannya.

Effendi (2015:5) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampain suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung komunikator dengan komunikan, dimana sudah terjadi kesepahaman makna pesan antara komunikator dengan komunikan. Dalam hal seperti inilah komunikasi yang dilakukan telah berhasil baik atau komunikatif.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado adalah suatu perusahaan penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan di Indonesia. Seperti yang telah dilakukan oleh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado, kedisiplinan dan komunikasi yang baik dalam kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dan memiliki pengaruh terhadap kemajuan prestasi kerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh ketidakdisiplinan, keterlambatan pelaporan, dan komunikasi yang buruk secara signifikan terhadap prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh ketidakdisiplinan terhadap prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlambatan pelaporan terhadap prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi yang buruk terhadap prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado

TINJAUAN PUSTAKA**Sumber Daya Manusia**

Dessler (2015:3) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Ketidakdisiplinan

Septia (2015:162) mengemukakan bahwa ketidakdisiplinan merupakan sesuatu kondisi yang terbentuk lewat suatu proses serangkaian perilaku yang tidak menunjukkan nilai-nilai moral, kepatuhan dan ketertiban.

Laporan

Mulyadi (2015:90) mengemukakan bahwa laporan adalah dokumen yang menyajikan informasi dalam format yang terorganisir untuk audiens tertentu dan dengan tujuan tertentu.

Komunikasi

Robbins dan Timothy (2015:223) mengatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau gagasan serta makna yang terkandung di dalamnya sehingga makna tersebut dapat dipahami dan diterima oleh penerima.

Prestasi Karyawan

Sikula (2015:57) mengatakan bahwa prestasi adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Penelitian Terdahulu

Lengkong, V. P. K., Taroreh, R. N., dan Wardhana, E (2019) dengan judul penelitian: “Analisis lingkungan kerja, konflik kerja, komunikasi kinerja karyawan di TVRI Manado”. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, konflik dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Manado, sedangkan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh.

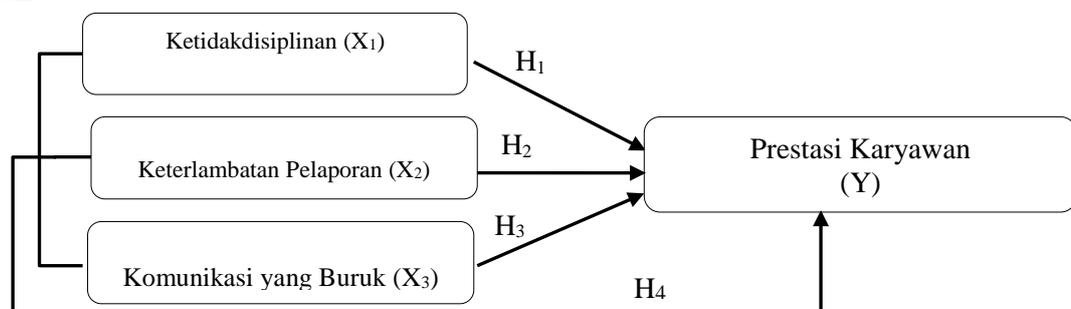
Radvadini (2017) dengan judul penelitian: “Faktor-faktor keterlambatan pelaporan pertanggungjawaban dana bantuan operasional sekolah jenjang sekolah menengah pertama di Kecamatan Purwodadi di Kabupaten Purworejo Tahun 2015”. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Faktor penyebab terjadinya keterlambatan: a) Keterbatasan waktu, b) Berbenturan waktu, c) Kecerobohan dari tim BOS kabupaten/kota, d) Pembuatan laporan yang sulit, e) Ketidakpastian batas tanggal pelaporan, f) Penundaan pembuatan laporan dana BOS, g) Kendala teknis. 2) Upaya mengatasi penyebabnya adalah: a) *Re-schedule*, b) Meluangkan waktu, c) Pemberian arah dan motivasi oleh kepala sekolah, d) Bantuan teknis dari staf/guru lainnya, e) *Back-up file* laporan dan perbaikan komputer, f) Pengiriman ulang laporan dana BOS, g) Sosialisasi tim manajemen BOS kabupaten/kota. 3) Dampak keterlambatan pelaporan dana BOS berupa teguran lisan dan tertulis, penagihan laporan dana BOS kepada sekolah, dan untuk tahun 2016 diberlakukannya penundaan pencairan dana BOS oleh tim manajemen kabupaten/kota.

Gamil dan Rahman (2017) dengan judul penelitian: “Identification of Causes and Effects of Poor Communication in Construction Industry: A Theoretical Review”. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang sangat efektif dapat mencapai waktu dan manajemen biaya yang lebih baik dalam menghasilkan proyek yang sukses. Komunikasi yang buruk di tempat kerja konstruksi bisa dalam skala besar atau kecil.

Hipotesis

- H₁ : Diduga ketidakdisiplinan berpengaruh terhadap prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado
- H₂ : Diduga keterlambatan pelaporan berpengaruh terhadap prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado.
- H₃ : Diduga komunikasi yang buruk berpengaruh terhadap prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado.
- H₄ : Diduga kedisiplinan, keterlambatan pelaporan dan komunikasi yang buruk secara simultan berpengaruh terhadap prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Teori*, 2020

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiono (2016:21) adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado yang berjumlah 740 orang. Sampel ialah sebagian dari populasi (Sugiono, (2017:80). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *nonrandom sampling*.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner, wawancara atau tanya jawab dari sumbernya

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Skala *Likert* merupakan skala yang paling sering dan paling luas digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis Regresi Linear Berganda.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai R^2 yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai *tolerance* $< 0,01$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 maka mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2016).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut: H_0 diterima jika $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ H_1 diterima jika $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut: H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$. H_1 diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r-Tabel Product Moment	Ket	Cronbach's s
Ketidakdisiplinan (X ₁)	X _{1.1}	0.236	0.211	Valid	0,314
	X _{1.2}	0.350	0.211	Valid	
	X _{1.3}	0.403	0.211	Valid	
Keterlambatan Pelaporan (X ₂)	X _{2.1}	0.512	0.211	Valid	0,635
	X _{2.2}	0.564	0.211	Valid	
	X _{2.3}	0.585	0.211	Valid	
Komunikasi yang Buruk (X ₃)	X _{3.1}	0.353	0.211	Valid	0,284
	X _{3.2}	0.446	0.211	Valid	
	X _{3.3}	0.158	0.211	Tidak Valid	
Prestasi Karyawan (Y)	Y ₁	0.526	0.211	Valid	0,674
	Y ₂	0.560	0.211	Valid	
	Y ₃	0.699	0.211	Valid	

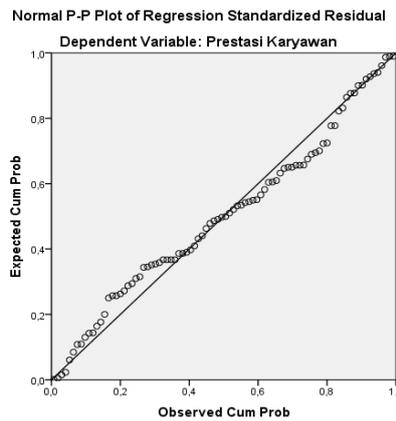
Sumber: Output SPSS 22, 2020

Nilai r untuk masing-masing pertanyaan ternyata ada yang positif dan ada satu pertanyaan yang negatif dan nilainya lebih besar dari $r_{\text{tabel product moment}}$ 0,211 dan ada yang lebih kecil dari $r_{\text{tabel product moment}}$ 0,211, maka dapat disimpulkan bahwa ada butir pertanyaan yang sudah valid dan ada butir pertanyaan yang tidak valid. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah rendah.

Uji Asumsi Klasik

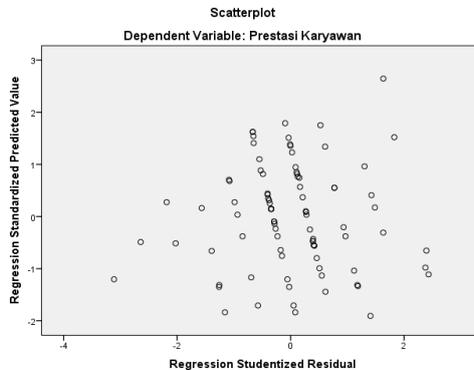
Uji Normalitas

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot of regresison standardized* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Normal Probability Plot
 Sumber: Output SPSS 22, 2020

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot
 Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Gambar 2 menunjukkan grafik *Scatterplot* di atas, variabel terikat yaitu prestasi karyawan (Y) terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji MultiKolinieritas

Variabel	VIF
ketidakdisiplinan (X ₁)	2,255
Keterlambatan Pelaporan (X ₂)	3,588
Komunikasi yang Buruk (X ₃)	2,174

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas.

Tabel 3. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.211 ^a	0.044	0.010	0.55508

a. Predictors: (Constant), Komunikasi yang Buruk, Keterlambatan Pelaporan, Ketidakdisiplinan

b. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Pada model *summary* diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa Customer Relationship Management, Kualitas Pelayanan dan Keunggulan Bersaing secara simultan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,332. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Customer Relationship Management, Kualitas Pelayanan dan Keunggulan Bersaing terhadap variabel dependen (Loyalitas Nasabah) adalah sebesar 57,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.201	3	0.400	1.299	0.280 ^b
	Residual	25.882	84	0.308		
	Total	27.083	87			

a. *Dependent Variable:* Prestasi Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Komunikasi yang Buruk, Keterlambatan Pelaporan, Ketidaksiplinan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil uji F - secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 15.925. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan degree of freedom = $n - k - 1 = 88 - 3 - 1 = 84$ adalah sebesar 2,71. Oleh karena nilai F_h sebesar 1,299 < F sebesar 2,71 dan tingkat signifikansi 0,280 > 0,05; maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Bebas	t hitung	Signifikansi
Ketidaksiplinan (X_1)	0,654	0,515
Keterlambatan Pelaporan (X_2)	-0,298	0,766
Komunikasi yang Buruk (X_3)	1,197	0,235

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil uji-t menunjukkan bahwa Nilai t hitung pada variabel Ketidaksiplinan (X_1) adalah sebesar 0,654 dengan tingkat signifikansi 0,515. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $88 - 3 - 1 = 84$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,66. Oleh karena 0,654 < 1,66 dan 0,515 > 0,05; maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ketidaksiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi karyawan. Nilai t hitung pada variabel keterlambatan pelaporan (X_2) adalah sebesar -0,298 dengan tingkat signifikansi 0,766. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $88 - 3 - 1 = 84$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,66. Oleh karena -0,298 < 1,66 dan 0,766 > 0,05. Oleh karena -0,298 < 1,66 dan 0,766 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan pelaporan Nilai t hitung pada variabel komunikasi yang buruk (X_3) adalah sebesar 1,197 dengan tingkat signifikansi 0,235. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $88 - 3 - 1 = 84$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,66. Oleh karena 1,197 < 1,66 dan 0,235 > 0,05; maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi karyawan.

Tabel 6. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	3.2521	0.312		10.440	0.000
Ketidaksiplinan (X_1)	0.086	0.131	0.105	0.654	0.515
Keterlambatan Pelaporan (X_2)	-0.039	0.131	0.060	-0.298	0.766
Komunikasi yang Buruk (X_3)	0.140	0.117	0.188	1.197	0.235

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Nilai konstanta sebesar 3,252 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka prestasi karyawan (Y) adalah sebesar 3,252 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,086 menunjukkan terdapat pengaruh negatif ketidaksiplinan (X_1) terhadap prestasi karyawan (Y). Jika skor variabel ketidaksiplinan (X_1) meningkat satu satuan maka prestasi karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,086 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar - 0,039 menunjukkan terdapat pengaruh

negatif keterlambatan pelaporan (X_2) terhadap prestasi karyawan (Y). Jika skor variabel keterlambatan pelaporan (X_2) meningkat satu satuan maka kemajuan prestasi karyawan (Y) akan meningkat sebesar - 0,039 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,140 menunjukkan terdapat pengaruh negatif komunikasi yang buruk (X_3) terhadap kemajuan prestasi karyawan (Y). Jika skor variabel komunikasi yang buruk (X_3) meningkat satu satuan maka prestasi karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,140 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel komunikasi yang buruk (X_3) turun satu satuan maka kemajuan prestasi karyawan (Y) akan turun sebesar 0,140 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang buruk (X_3), maka prestasi karyawan (Y) juga semakin baik.

Pembahasan

Pengaruh Ketidakdisiplinan terhadap Prestasi Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel ketidakdisiplinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi karyawan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Omote, Thinguri dan Moenga (2015), penelitian tersebut menggambarkan bahwa secara parsial, ketidakdisiplinan berpengaruh terhadap kemajuan prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Manado. Oleh karena itu, PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Manado harus selalu menciptakan kedisiplinan yang tinggi terhadap prestasi karyawan.

Pengaruh Keterlambatan Pelaporan terhadap Prestasi Karyawan

Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan tidak signifikan pada variabel keterlambatan pelaporan terhadap prestasi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Manado mengalami kemajuan dalam hal pembuatan laporan sampai pada hasil pelaporannya serta pelaporannya.

Pengaruh Komunikasi yang Buruk terhadap Prestasi Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi karyawan, sehingga dengan berkomunikasi yang baik akan menghasilkan suatu hubungan antar karyawan menjadi baik. Seperti halnya di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Manado. Hal ini berarti bahwa komunikasi yang semakin baik akan menciptakan suatu hubungan yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Ketidakdisiplinan, keterlambatan pelaporan dan komunikasi yang buruk secara simultan berpengaruh terhadap kemajuan prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Manado.
2. Ketidakdisiplinan berpengaruh terhadap prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Manado.
3. Keterlambatan pelaporan berpengaruh terhadap prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Manado.
4. Komunikasi yang buruk berpengaruh prestasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Manado.

Saran

Yang menjadi saran untuk perbaikan manajemen pemasaran, yang merupakan implikasi dari hasil penelitian ini adalah:

1. Perusahaan harus selalu menciptakan disiplin yang tinggi, komunikasi yang baik sehingga menghasilkan karyawan-karyawan yang berprestasi.
2. Perusahaan lebih meningkatkan kedisiplinan dan hubungan yang baik agar lebih menarik lebih menunjukkan prestasi karyawan di Perusahaan tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang potensial memberikan kontribusi terhadap prestasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Effendi. (2015). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Edisi 4. Buku 1. Bandung. Penerbit: ITB.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gamil, Y., dan Rahman, I. A. (2017). Identification of Causes and Effects of Poor Communication in Construction Industry: A Theoretical Review. *Emerging Science Journal*. Vol.1, No. 4. <https://ijournalse.org/index.php/ESJ/article/view/36> Diakses Tanggal 03 Juli 2020.
- Lengkong, V. P. K., Taroreh, R. N., dan Wardhana, E. (2019). Analisis Lingkungan Kerja, KONflik Kerja, Komunikasi Kinerja Karyawan di TVRI Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 1, Hal. 541 – 550. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22443> Diakses Tanggal 3 Januari 2021.
- Mulyadi. (2015). *Buku Analisis Laporan Keuangan*. Edisi 5. Cetakan Ke-13. Jakarta. Salemba Empat.
- Omote, M. J., Thinguri, R. W., dan Moenga, M. E. (2015). A Critical Analysis of Acts of Student Indiscipline and Management Strategies Employed by School Authorities in Public High Schools in Kenya. *International Journal of Education and Research*, Vol. 3, No. 12. [Http://www.ijern.com](http://www.ijern.com). Diakses Tanggal 12 Maret 2020.
- Radvadini, M. A. (2017). Faktor-Faktor Keterlambatan Pelaporan Pertanggungjawaban Dana Bantuan Operasional Sekolah Jenjang Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. [Http://www.journal.student.uny.ac.id](http://www.journal.student.uny.ac.id). Diakses Tanggal 12 Maret 2020.
- Robbins, S. P., dan Timothy, A. J. (2015). *Organization Behavior..* Edisi ke-16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiono. (2016). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Septia. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Jakarta. Penebit: PT Macanan. Jaya Cemerlang.
- Sikula, A. E. (2015). *Sistem Manajemen Kinerja*. Edisi Terjemahan. Jakarta. Gramedia Pustaka.