

---

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi**  
*Mobile Legends Tim Aura E-Sports*

Gilbrasco A. Pusung  
Riane Johnly Pio  
Sandra Asaloei

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi  
Email: [andgilbrasco@gmail.com](mailto:andgilbrasco@gmail.com)

---

**Abstract.** *This study aims to analyze the impact of work discipline and communication on organizational performance in the Aura E-sports team. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. This study used 100 samples. Data collection techniques use questionnaires which are then distributed with Google Forms and using Likert scales. After processing the data, it was found that the influence exerted by work discipline and communication on the organizational performance of the Mobile Legends aura e-sports team is 63.8% which means that the influence exerted is quite large.*

**Keywords:** *Work Discipline, Communication, Organizational Performance*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja organisasi di tim Aura E-sports. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan 100 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian disebar dengan google form dan menggunakan skala likert. Setelah dilakukan pengolahan data, didapatkan hasil bahwa pengaruh yang diberikan oleh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja organisasi tim mobile legends aura e-sports adalah sebesar 63,8% yang berarti pengaruh yang diberikan cukup besar.

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

---

### **Pendahuluan**

Kemajuan teknologi dalam era modernisasi ini telah menyebabkan persaingan yang tinggi di dunia industri. Oleh karena itu, industri-industri perlu memiliki tingkat efisiensi energi yang optimal agar dapat mencapai tujuan mereka secara efektif dan berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci dalam menghadapi tantangan dan menjaga kelangsungan kegiatan industri dengan baik. Menurut Kalesaran, Mandey, & Mekel (2014:185) “Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut.

Tidak dapat disangkal bahwa tenaga kerja adalah elemen utama dan pondasi yang vital bagi setiap industri. Ancaman terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah ketidaksiapan angkatan kerja dalam menghadapi tantangan dan perubahan di sekitarnya. Setiap industri berfungsi sebagai fasilitator untuk menyatukan kerjasama secara terencana dan sistematis, menggunakan sumber daya energi, fasilitas, informasi, dan lainnya, guna mencapai tujuan bersama. Upaya setiap industri adalah untuk terus meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan industri yang telah direncanakan. Untuk mencapai kinerja yang unggul, dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang luar biasa.

Industri E-sport menghasilkan pendapatan melalui berbagai sumber seperti penjualan tiket,

iklan, sponsor, penjualan merchandise, hak siar, dan transaksi dalam game. Banyak perusahaan besar yang menginvestasikan dana dalam E-sport, baik sebagai sponsor acara, sponsor tim, atau sponsor pemain, maupun dalam infrastruktur dan teknologi terkait. E-sport sebagai industri telah mengalami pertumbuhan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Pasar e-sport semakin luas, dengan jumlah penonton yang meningkat dan investasi yang masif dari sponsor dan mitra bisnis. Dalam konteks ini, Aura e-sport berhasil memanfaatkan peluang tersebut dan mengukir reputasi yang baik di dalam industri.

AURA E-sports sendiri merupakan organisasi olahraga elektronik (E-sport) asal Indonesia yang didirikan oleh Christopher Djaja pada tahun 2018. Tim ini disokong oleh Wicaksana Group, salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang distribusi dan logistik.

Organisasi esports profesional ini memiliki misi untuk menginspirasi semua orang untuk tidak pernah menyerah terhadap hal yang mereka yakini. Divisi pertama yang dibentuk oleh tim ini adalah Free Fire. Organisasi ini memiliki divisi game lain, yaitu Mobile Legends: Bang Bang, Dota 2, dan PUBG Mobile. Aura Fire merupakan nama dari divisi mobile legends aura esport.

Pada 19 desember 2021, Aura Fire berhasil keluar sebagai juara Piala Presiden E-sports 2021. tim ini sempat mengalami naik turun performa yang cukup membuat banyak orang bersimpati dengan tim ini, MPLI (Mobile Legends Profesional League Indonesia) musim yang ke-9 pada februari 2022 menjadi titik balik bagi Aura Fire dalam berbagai hal. Mulai dari peningkatan pencapaian tim hingga pencapaian personal pemainnya. Hal ini dibuktikan dengan kemenangan yang diperoleh Aura Fire hingga membawa mereka sebagai juara ke 3 MPL Indonesia Season yang ke-9.

Namun, di musim ini, tim Aura Fire mengalami penurunan performa yang signifikan. Sejak awal musim, Aura Fire telah menghadapi tantangan dan kesulitan dalam mencapai hasil yang baik. Tim ini telah mengalami kekalahan yang cukup banyak dan sulit untuk mengungguli lawan-lawannya, sehingga mereka harus menempati posisi terakhir dalam ajang MPL Indonesia Season yang ke-11. Penurunan

performa ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mungkin berkontribusi terhadap penurunan performa Aura Fire yaitu dari cara tim ini berkomunikasi dan metode disiplin yang mereka lakukan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis merasa antusias untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi Mobile Legends Tim Aura Esport.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi *Mobile Legends* tim Aura *E-sport*? Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi *Mobile Legends* tim Aura *E-sport*? apakah disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi *Mobile Legends* tim Aura *E-sport*?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja organisasi mobile legends tim aura esport, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja organisasi mobile legends tim aura esport, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja organisasi mobile legends tim aura esport.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Disiplin Kerja**

Ketertiban dan kelancaran dalam suatu industri sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal, dan hal ini dapat dicapai melalui penerapan disiplin kerja. Disiplin kerja bagi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan semangat dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Disiplin kerja juga berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan untuk disiplin dalam menjalankan pekerjaan baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, disiplin juga berperan penting dalam mengajarkan karyawan untuk patuh dan menghormati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, sehingga mendorong terciptanya kinerja yang baik.

Beberapa industri dapat mengatasi tantangan ini dengan baik, namun banyak juga yang menghadapi masalah karena kurangnya ketaatan terhadap ketertiban. Adapun tujuan dari disiplin kerja yaitu untuk mengembangkan pribadi karyawan yang bertanggung jawab dan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas

mereka, diperlukan peraturan, kebijakan, dan implementasi perintah manajemen yang efektif dari perusahaan.

Selain penjelasan umum diatas, definisi disiplin kerja juga dikemukakan oleh para ahli, sebagai berikut

1. Menurut Sutrisno (2009:88) “Disiplin kerja yakni, perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.
2. Menurut Sutrisno (2009 : 87) “ tujuan utama dalam disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Menurut Hasibuan (2017:194-198) disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh sesama anggota atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi dan banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Sanksi Hukuman

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan data dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut bisa mendefinisikannya dengan tujuan yang dimaksud.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang komunikasi, sebagai berikut:

1. Hafield Cangara (2002) menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian”.
2. Menurut Everet M. Rogers (Dedy Mulyana, 2005:62) “komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku.”

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi jalannya komunikasi. Menurut Corrie (2017:2)

ada delapan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Tingkat pengetahuan
2. Pertumbuhan pola pikir
3. Presepsi
4. Peran/hubungan
5. Nilai budaya/adat
6. Emosi
7. Kondisi fisik
8. Jenis kelamin

Dari faktor- faktor diatas bisa disimpulkan kalau buat mencapai komunikasi yang efisien terdapat perihail yang butuh dicoba lewat pemahaman terhadap aspek penghambat serta aspek penunjang dalam komunikasi itu sendiri supaya apa yang di informasikan bisa terjalin dengan baik.

Menurut Liliweri (Ruliana, 2016:34), ada dua fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi, yaitu:

a. Fungsi umum:

Komunikasi berperan buat mengantarkan ataupun membagikan informasi kepada orang ataupun kelompok tentang bagaimana melakukan sesuatu pekerjaan yang cocok dengan kompetensinya. Contoh: deskripsi pekerjaan (job description).

b. Fungsi khusus:

- 1) Mengajak para pegawai untuk terlibat dalam isu-isu organisasi dan menerapkannya dalam tindakan spesifik di bawah arahan atau manajemen.
- 2) Mengembangkan kemampuan para pegawai untuk mengatasi dan mengambil keputusan dalam situasi yang tidak jelas dan tidak pasti.

Indikator komunikasi ada 3 yang harus dipahami dalam dunia kerja menurut Robbins dan Judge (2012:7), yaitu:

1. komunikasi dengan atasan
2. komunikasi dengan bawahan
3. komunikasi sesama rekan kerja.

### **Kinerja Organisasi**

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang ialah tingkatan keberhasilan seseorang dalam menuntaskan pekerjaannya. Definisi kinerja organisasi mengacu pada hasil atau prestasi yang

dicapai oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang Kinerja Organisasi, sebagai berikut:

1. Menurut Handoko, H. (2018) kinerja organisasi sebagai pencapaian hasil yang diinginkan melalui pemanfaatan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien
2. Bastian dalam Hessel Nogi (2005:175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

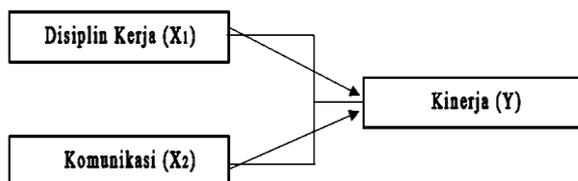
Dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh anggota atau kelompok yang mencerminkan kesuksesan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan.

Tujuan adanya penilaian kinerja yaitu untuk melaksanakan evaluasi kapasitas buat menampilkan apakah pegawai terbilang sudah penuh standard serta ketentuan yang diharapkan organisasi, baik dari segi mutu maupun jumlahnya.

Menurut Widodo (2016:86) mengemukakan bahwa terdapat 7 indikator kinerja, yaitu:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Kerangka berpikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Hipotesis atau dugaan sementara dalam permasalahan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Mobile Legend Tim Aura E-Sports.
2. Ada Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi Mobile Legend Tim Aura E-Sports.

3. Ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi Mobile Legend Tim Aura E-Sports.

### Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Alamat penelitian Kota Jakarta Selatan. Jl. Pinang Nikel IV No.3.

Penentuan jumlah sampel yang diambil menggunakan metode sampling jenuh, beralaskan ketentuan yang disampaikan Sugiyono (2016:61), yang mengemukakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tergabung dalam Organisasi *Mobile Legends* tim Aura *E-sport* yang berjumlah 30 populasi.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui google-form pada semua karyawan yang tergabung dalam Organisasi *Mobile Legends* tim Aura *E-sport* dan diberi skor dengan menggunakan skala Likert.

Dan di penelitian ini menggunakan uji sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas.
3. Uji Normalitas
4. Uji Multikolinearitas
5. Uji Heteroskedasitas
6. Uji Parsial (Uji T)
7. Uji Simultan (Uji F)
8. Uji Regresi Linier Berganda
9. Uji Koefisien Determinasi

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Kuisisioner dalam penelitian ini dikatakan valid jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada nilai signifikansi 0,05. Sebaliknya, item dikatakan tidak valid jika nilai  $R_{hitung} < R_{tabel}$  pada nilai signifikansi 0,05.

1. Uji Validitas Variabel X1

Didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan variabel X1 (disiplin kerja) yang berjumlah 10 item kuisisioner bersifat valid. Hal ini dikarenakan semua item pertanyaan variabel X1 (disiplin kerja) nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 0,05 atau dengan kata lain:

$$X1.1 \quad 0,774 > 0,361 = \text{Valid}$$

- X1.2 0,695 > 0,361= Valid
- X1.3 0,680 > 0,361= Valid
- X1.4 0,712 > 0,361= Valid
- X1.5 0,508 > 0,361= Valid
- X1.6 0,632 > 0,361= Valid
- X1.7 0,779 > 0,361= Valid
- X1.8 0,644 > 0,361= Valid
- X1.9 0,674 > 0,361= Valid
- X1.10 0,623 > 0,361= Valid

### 2. Uji Validitas Variabel X2

Didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan variabel X2 (komunikasi) yang berjumlah 6 item kuisioner bersifat valid. Hal ini dikarenakan semua item pertanyaan variabel X2 (komunikasi) nilai rhitung > rtabel pada nilai signifikansi 0,05 atau dengan kata lain:

- X2.1 0,760 > 0,361= Valid
- X2.2 0,598 > 0,361= Valid
- X2.3 0,840 > 0,361= Valid
- X2.4 0,622 > 0,361= Valid
- X2.5 0,698 > 0,361= Valid
- X2.6 0,636 > 0,361= Valid

### 3. Uji Validitas Variabel Y

Didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan variabel Y (Kinerja organisasi) yang berjumlah 9 item kuisioner bersifat valid. Hal ini dikarenakan semua item pertanyaan variabel Y (Kinerja organisasi) nilai rhitung > rtabel pada nilai signifikansi 0,05 atau dengan kata lain:

- Y1 0,828 > 0,361= Valid
- Y2 0,764 > 0,361= Valid
- Y3 0,805 > 0,361= Valid
- Y4 0,829 > 0,361= Valid
- Y5 0,860 > 0,361= Valid
- Y6 0,867 > 0,361= Valid
- Y7 0,829 > 0,361= Valid
- Y8 0,883 > 0,361= Valid
- Y9 0,893 > 0,361= Valid

### Uji Reliabilitas

Kuisioner dalam penelitian ini dikatakan reliabel jika  $\alpha > 0,6$  pada nilai signifikansi 0,05. Sebaliknya, item dikatakan tidak reliabel jika nilai  $\alpha < 0,6$  pada nilai signifikansi 0,05.

#### 1. Uji Reliabilitas Variabel X1

Didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan variabel X1 (Disiplin Kerja) yang berjumlah 10 item kuisioner bersifat reliabel. Hal ini dikarenakan semua item pertanyaan variabel X1 (Disiplin kerja) nilai  $\alpha > 0,6$  pada nilai signifikansi 0,05 atau  $0,858 > 0,6$

#### 2. Uji Reliabilitas Variabel X2

Didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan variabel X2 (Komunikasi) yang berjumlah 6 item kuisioner bersifat reliabel. Hal ini dikarenakan semua item pertanyaan variabel X2 (Komunikasi) nilai  $\alpha > 0,6$  pada nilai signifikansi 0,05 atau  $0,781 > 0,6$

#### 3. Uji Reliabilitas Variabel Y

Didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan variabel Y (Kinerja organisasi) yang berjumlah 9 item kuisioner bersifat reliabel. Hal ini dikarenakan semua item pertanyaan variabel Y (Kinerja organisasi) nilai  $\alpha > 0,6$  pada nilai signifikansi 0,05 atau  $0,944 > 0,6$

### Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,07460986
Most Extreme Differences	Absolute	0,123
	Positive	0,081
	Negative	-0,123
Test Statistic		0,123
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Bersumber pada tabel diatas, dikenal kalau nilai signifikansi Asymp. Sig ( 2- tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hingga cocok dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov di atas, dapat disimpulkan kalau informasi berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

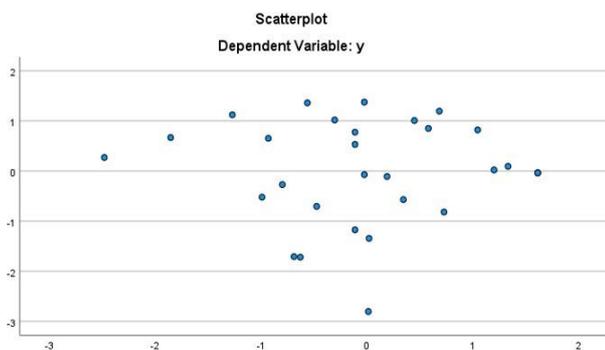
Multikolinearitas, dan hasil dari uji ini adalah sebagai berikut :

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.904	5.517		.164	.871			
X1	.119	.191	.105	.624	.538	.473	2.115	
X2	1.276	.299	.719	4.268	.000	.473	2.115	

Dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan masing-masing variabel independent memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Selain itu, hasil perhitungan nilai VIF (Variance Inflation

Factor) juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.00 Jadi, dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dan analisis yang dilakukan, tidak terdapat pola yang jelas pada penyebaran titik-titik data. Selain itu, ditemukan bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa mengikuti pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.904	5.517		.164	.871
Disiplin Kerja	.119	.191	.105	.624	.538
Komunikasi	1.276	.299	.719	4.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Pengolahan data IBM SPSS Statistik Versi 27 (2023)

Pada analisis regresi linier berganda dari hasil persamaan yang didapatkan bahwa Nilai konstanta sebesar 0,904. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) adalah bernilai konstan, maka besarnya nilai variabel terikat kinerja organisasi (Y) adalah bernilai sebesar 0,904.

Nilai koefisien dari variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,119, berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja organisasi (Y) sebesar 0,119 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.

Nilai koefisien dari variabel komunikasi (X2) sebesar 1,276, berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi (X2), akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja organisasi (Y) sebesar 1,276 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.

### Uji Koefisiensi Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.611	4.223

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

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R square atau koefisien sebesar 0,638 maka dapat diketahui nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan sebesar 0,638 atau 63,8%. Angka ini menjelaskan bahwa Kinerja Organisasi di Tim Aura E-Sport memiliki pengaruh yang tinggi oleh Disiplin Kerja dan Komunikasi.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji ini menjawab apakah hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya terbukti benar atau salah. Hipotesis terbukti benar jika nilai Thitung > Ttabel dan hipotesis terbukti salah jika nilai Thitung < Ttabel.

$$T_{hitung} = t(a/3; n-k-1)$$

$$= t(0,05/3; 30-3-1)$$

$$= 2.04227$$

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.904	5.517		.164	.871
Disiplin Kerja	.119	.191	.105	.624	.538
Komunikasi	1.276	.299	.719	4.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Pengolahan data IBM SPSS Statistik Versi 27 (2023)

Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel X1 (Disiplin kerja) sebesar 0,624 dan lebih kecil dari t tabel 2,042 Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari Alpha (0,05) sebesar 0,538

Untuk variabel X2 (Komunikasi) sebesar 4,268 dan lebih besar dari t tabel 2,042. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai

yang lebih kecil dari Alpha (0.050) sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) ini, tidak ada cukup bukti statistik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel X1 (Disiplin kerja) terhadap kinerja organisasi, sedangkan variabel X2 (Komunikasi) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja organisasi.

### Uji Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	847.896	2	423.948	23.774	.000 <sup>b</sup>
Residual	481.471	27	17.832		
Total	1329.367	29			

Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 23,774 dengan tingkat signifikansi 0,000b. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000b < 0,05) dan F hitung lebih besar dari F tabel (23,774 > 3,554). Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji parsial ini, tidak ada cukup bukti statistik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja organisasi

Untuk variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja organisasi.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi.

Uji koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) menjelaskan bahwa kinerja organisasi di tim Aura E-Sport memiliki pengaruh yang tinggi oleh disiplin kerja dan komunikasi. Hasilnya sebesar 63,8%, sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Hatriansyah Winata (2019) mengenai, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan

Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (Bpn) Kota Pematangsiantar” dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Ari Rizqi Ridwan Arifin (2019) mengenai, “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya” dengan hasil penelitian yang didapatkan adalah komunikasi, disiplin kerja, dan pengawasan kerja mempunyai kontribusi yang besar dan signifikan dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya.

### Simpulan

Tidak ada cukup bukti statistik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja organisasi, sedangkan variabel komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja organisasi. Kedua variabel disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil wawancara saya dengan salah satu pemain profesional tim Aura E-Sport yaitu Jehuda Sumual (High), hasil pembahasan tersebut mengatakan, bahwa ada beberapa faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja, yaitu: komunikasi yang efektif, keterampilan individu, kepemimpinan yang efektif serta dukungan tim dan manajemen.

### Daftar Pustaka

- Corrie. (2017). 8 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi. Retrieved from Pakar Komunikasi.com website:<https://pakarkomunikasi.com/faktoryangmempengaruhi-komunikasi>.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Bandung: Bumi aksara.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. 2014. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal

- Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi, 2(4), 184–194.
- Mulyana, D. 2005. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P & Judge, T. 2017. *Organizational Behavior*. New York City: Pearson Education.
- Ruliana, P. 2016. Komunikasi Organisasi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sutrisno, E. G. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi III). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. H. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hafied, C. 2002, Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hessel, Nogi. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Widodo, S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Mangga Media. Bandung.