

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA PERDANA INDAH KOTA DEPOK

**Fadiela Qodari<sup>1</sup>, Rahmi Hermawati<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [fadielaqodari@gmail.com](mailto:fadielaqodari@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00817@unpam.ac.id](mailto:dosen00817@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

**Purpose.** *This study aims to determine the effect of Communication and Work Dicipline on employee performance at T Graha Perdana Indah Depok City.*

**Methods.** *This research is a type of quantitative research. The sampling technique used was a saturated sample. The research sample was all 87 employees using data collection techniques and distributing questionnaires. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing.*

**Results.** *This research proves that there is a positive influence between communication variables and work discipline on employee performance with a coefficient of determination value of 16.5% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table ( $4.101 > 1.988$ ). Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 7.9%. By hypothesis testing,  $t$  count  $>$   $t$  table ( $2.708 > 1.988$ ). Communication and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 25.639 + 0.270X_1 + 0.125X_2$ . The coefficient of determination value is 17.8%. Hypothesis testing obtained calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or ( $9.123 > 3.110$ ).*

**Implications.** *Communication and work discipline influence employee performance, so the implication of this research is to improve employee performance by providing training, education so that employee competency increases and increasing compensation, both financial and non-financial, so that employees feel satisfied at work.*

**Keywords.** *Communication; Work Dicipline; Employee performance*

### **ABSTRAK**

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC Internet Indonesia Jakarta Selatan.

**Metode.** Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 87 karyawan dengan teknik pengumpulan data dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

**Hasil.** Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh positif antara variabel komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 16,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,101 > 1,988$ ). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar

7,9% dengan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,708 > 1,988$ ). Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 25,639 + 0,270X_1 + 0,125X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 17,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $9,123 > 3,110$ ).

**Implikasi.** Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga implikasi dari penelitian ini adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan, pendidikan agar kompetensi pegawai meningkat dan meningkatkan kompensasi baik finansial maupun non finansial agar pegawai merasa puas dalam bekerja.

**Kata Kunci.** Komunikasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Manajemen yang baik dalam sebuah perusahaan merupakan suatu kebutuhan guna memastikan kelancaran proses kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu komponen yang sangat vital adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang merupakan ilmu dalam mengelola ikatan dan peran pekerja secara efektif dan efisien, bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan dan memberikan dampak positif pada masyarakat. Elemen krusial dalam operasionalnya suatu perusahaan adalah manusia, karena memiliki keunikan sebagai makhluk yang dilengkapi akal dan pikiran. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi nilai baik dan buruk serta mengelola berbagai aspek sehingga perusahaan mampu diarahkan menuju tujuan yang diinginkan.

Kinerja diartikan sebagai hasil dari tindakan dan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang mencakup pemenuhan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dalam periode waktu tertentu (Kasmir 2019:182). Dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka perusahaan dapat terus bertahan dan semakin berkembang ditengah persaingan global yang semakin meningkat. Terdapat beberapa strategi yang bisa diterapkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, antara lain dengan penyelenggaraan pelatihan, pemberian motivasi, pemberian kompensasi, pengembangan kerjasama tim yang efektif, peningkatan disiplin karyawan, serta fasilitas komunikasi yang efisien diantara mereka.

Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah kompetensi dan kepuasan kerja yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan belum menghasilkan output secara maksimal. Menurut Ganyang (2018:207) "Komunikasi adalah proses menyampaikan dan menerima pesan atau informasi dari seseorang ke orang lain dengan tujuan agar orang lain memahaminya seperti yang dimaksudkan oleh orang yang menyampaikannya". PT Graha Perdana Indah pada 3 tahun terakhir terjadi penurunan kinerja yang berimbas pada berkurangnya produktivitas pada perusahaan. Hal ini memungkinkan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan

Selain komunikasi, kedisiplinan adalah faktor penting yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut pendapat Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin merupakan suatu sikap dimana seseorang yang bersedia dan rela untuk patuh serta taat terhadap semua peraturan yang berlaku disekitarnya. Dimana disiplin karyawan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan". Disiplin disini mencerminkan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan serta mematuhi semua

peraturan yang berlaku dalam organisasi. Hal ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Perdana Indah Kota Depok.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Kajian Pustaka dan Hipotesis

#### Komunikasi

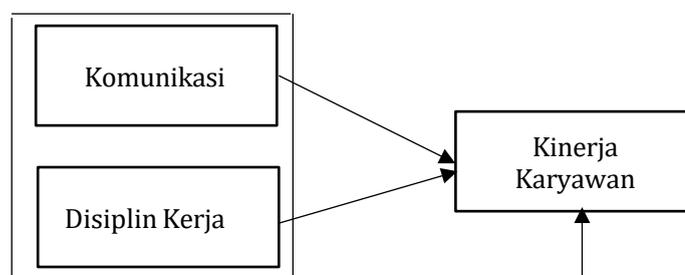
Menurut Ginting dkk (2019: 36) “komunikasi ialah sesuatu proses pemberitahuan informasi yang dilaksanakan oleh seseorang kepada seseorang lainnya bisa dilakukan secara tatap muka atau bisa menggunakan media pendukung”. Menurut Sikula (2017: 145) “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.

#### Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2019:334) berpendapat “Disiplin Kerja adalah seseorang yang bersedia atas kesadaran diri sendiri untuk mematuhi segala aturan-aturan maupun norma-norma yang ada dalam instansi maupun organisasi”. Menurut Hasibuan (2017:193) mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

#### Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:184) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”. Menurut Hariandja (2019:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

#### Hipotesis

Hubungan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, terjadinya peningkatan produktivitas kerja yang terus meningkat dari waktu ke waktu serta karyawan selalu dapat mengatasi setiap permasalahan yang timbul dalam pekerjaan, disamping itu proses komunikasi yang berjalan secara efektif dan baik akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan suatu perusahaan dan mempengaruhi proses pengerjaan tugas oleh pegawai sehingga kinerja karyawan akan meningkat proses kerjasama yang baik dalam sebuah perusahaan. Hubungan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, disampaikan oleh Zackharia Rialmi pada tahun 2020, dimana dalam penelitian diperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani, Yuntawati Fristin dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimana hasil penelitiannya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

**H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan pegawai agar mereka dapat bersedia untuk mengubah perilakunya mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Artinya, kedisiplinan harus ditegakkan disuatu perusahaan, dimana tanpa dukungan yang baik maka sulit suatu perusahaan dapat mencapai kinerja yang terbaik. Hubungan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, disampaikan Rima Handayani dan Via Soliha (2020) dalam judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dimana terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

**H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi dan disiplin kerja adalah aspek penting dalam suatu perusahaan. Dimana kedua hal tersebut yang turut mensukseskan dan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga berhubungan dengan hasil akhir atau produktivitas yang dihasilkan. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik maka akan diperoleh persamaan pandangan. Namun jika komunikasi yang terjalin dan kedisiplinan yang rendah maka sulit suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno Japanis Permatasari (2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. dimana dalam penelitian diperoleh hasil bahwa komunikasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

**H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan**

### 3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan survei. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari lokasi yang alami (bukan buatan), di mana peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner, wawancara terstruktur, dan metode serupa. Penelitian ini dilakukan di PT Graha Perdana Indah yang beralamat di Jalan Ciangka Raya, Sawangan, Kota Depok. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Graha Perdana Indah berjumlah 87 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena

syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Komunikasi				
1	Butir Pernyataan 1	0,580	0,210	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,598	0,210	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,507	0,210	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,633	0,210	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,732	0,210	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,538	0,210	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,727	0,210	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,546	0,210	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,728	0,210	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,703	0,210	Valid
Disiplin Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,729	0,210	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,624	0,210	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,718	0,210	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,727	0,210	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,735	0,210	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,728	0,210	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,582	0,210	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,657	0,210	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,658	0,210	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,742	0,210	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,565	0,210	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,752	0,210	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,776	0,210	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,717	0,210	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,715	0,210	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,603	0,210	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,638	0,210	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,654	0,210	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,627	0,210	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,587	0,210	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,210 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

##### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Komunikasi (X1)	0,678	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,875	0,60	Reliabel



---

Kinerja Karyawan (Y)	0,858	0,60	Reliabel
----------------------	-------	------	----------

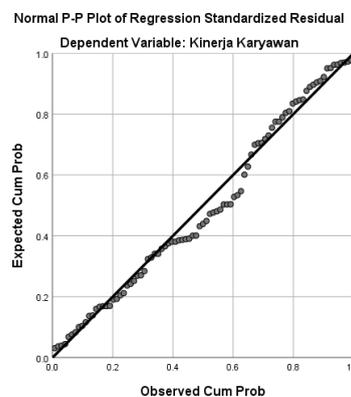
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

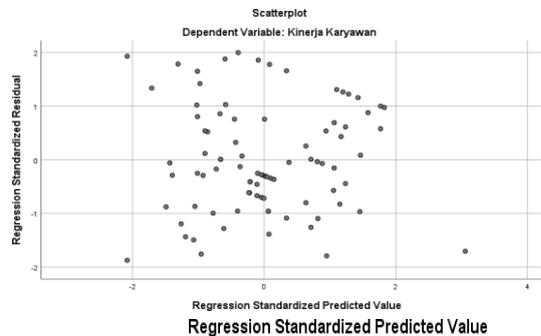
**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.639	4,149		6,180	,000		
Komunikasi	,270	,085	,350	3,182	,002	,808	1,238
Disiplin Kerja	,125	,107	,128	1,165	,247	,808	1,238

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas. besar dari ttabel ( $4,101 > 1,988$ ) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ).

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,639	4,149		6,180	,000
Komunikasi	,270	,085	,350	3,182	,002
Disiplin Kerja	,125	,107	,128	1,165	,247

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 25,639 + 0,270X_1 + 0,125X_2$ . Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 25,639 menyatakan Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,639 point. Nilai regresi kompetensi = 0,270 menyatakan jika Komunikasi (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,270 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X2). Nilai regresi disiplin kerja 0,125 menyatakan jika Disiplin Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,125 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Komunikasi (X1).

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,422 <sup>a</sup>	,178	,159	4,73555

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.178. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 17,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 29,8%.

### Uji Hipotesis Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	28,858	2,200		9,307	,000
Komunikasi	,314	,076	,406	4,101	,000
Disiplin Kerja	,274	,101	,282	2,708	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Komunikasi (X1) adalah 4,101, sedangkan t tabel pada tarafnya  $\alpha = 0,05$  degrees of freedom (df) = 87 - 3 = 84 menghasilkan t hitung 1,988. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih Nilai thitung untuk variable Disiplin Kerja (X2) adalah 2,708, sedangkan ttabel pada tarafnya  $\alpha = 0,05$  degrees of freedom (df) = 87 - 3 = 84 menghasilkan t hitung 1,988. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel (2,708 > 1,988) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

### Uji F Simultan

**Tabel 7. Hasil Uji F  
 ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	409,179	2	204,590	9,123	,000 <sup>b</sup>
Residual	1883,740	84	22,425		
Total	2292,920	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (9,123 > 3,110), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho3 ditolak Ha3 diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variable Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 28,858 + 0,314X_1$  koefisien korelasi sebesar 0,406 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya, variabel komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi kontribusi pengaruh sebesar 0,165 atau sebesar 16,5% sedangkan sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (4,101 > 1,988). Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 30,509 + 0,274X_2$  koefisien korelasi sebesar 0,282 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya, variabel disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi kontribusi pengaruh sebesar 0,079 atau sebesar 7,9% sedangkan sisanya sebesar 92,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,708 > 1,988)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

### **Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi  $Y = 25,639 + 0,270X_1 + 0,125X_2$ . koefisien korelasi sebesar 0,422 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya, variabel komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi kontribusi pengaruh sebesar 0,178 atau sebesar 17,8% sedangkan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,123 > 3,11)$ . Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

## **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Graha Perdana Indah Kota baru maupun sudah lama bekerja sehingga karyawan kurang dalam produktivitas.

## **6. Kesimpulan**

Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi, dibuktikan oleh hasil nilai persamaan regresi  $Y = 28,858 + 0,314X_1$  dengan koefisien korelasi sebesar 0,406 dimana nilai tersebut menunjukkan variabel komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi kontribusi pengaruh sebesar 0,165 atau sebesar 16,5% sedangkan sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,101 > 1,988)$ . Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap karyawan.

Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana terbukti dari model regresi  $Y = 30,509 + 0,274X_2$  koefisien korelasi sebesar 0,282 dimana nilai tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai determinasi kontribusi pengaruh sebesar 7,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,708 > 1,988)$ . Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi dan disiplin kerja, sesuai dengan model  $Y = 25,639 + 0,270X_1 + 0,125X_2$ . Dengan koefisien korelasi sebesar 0,422. Hal tersebut mengindikasikan hubungan yang erat antara variabel independen dan dependen. Koefisien determinasi yang mencapai 17,8% menunjukkan bahwa sebagian besar varian dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua faktor ini, sementara 82,2% sisanya dipengaruhi oleh elemen lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dimana  $F_{hitung}$  melebihi  $F_{tabel}$  ( $227,997 > 2,960$ ), hipotesis nol ( $H_{03}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) diterima, menegaskan adanya pengaruh signifikan dari komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

### Daftar Pustaka

- Azmiah, I., & Hermawati, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 10-18.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339-358.
- Ginting, N., Rizky, M. R. M., Siregar, C. R., Triska, E., Ayu, P. A. P., Surya, W., & Pratiwi, P. (2019, May). Kajian Aspek Partisipasi Masyarakat Pada Kawasan Ekowisata Tangkahan. In *Talenta Conference Series: Energy and Engineering (EE)* (Vol. 2, No. 1).
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166.
- Krisnayanti, N. K. I. (2024). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2). Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 410-418.
- Prastya, I. K. Y., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMK PGRI 2 GIANYAR. *VALUES*, 5(1), 13-23.
- Pratama, D. Y., Pudyaningsih, A. R., & Mufidah, E. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs SUNAN AMPEL KRATON PASURUAN. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(4), 11-20.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227,
- Setiawan, I. M. P., & Putri, N. M. G. (2024). Kunci Keberhasilan: Bagaimana Kepemimpinan Manajer Menavigasi Karyawan Menuju Puncak Kinerja. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 571-580.
- Silalahi, G. S., & Pirandy, G. (2023). Mengembangkan Keterampilan Berkomunikasi dan Pendidikan Karakter Bangsa Para Siswa di Sekolah Dasar. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(3), 429-434.
- SURBAKTI, N. Y. B. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).