



Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang

The Influence of Work Discipline and Communication on Employee Performance at The Department of Cooperatives and Small-Medium Enterprises in Tangerang City

Nur Choirun Nisa¹, Nurul Ilham²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : nurchoirunnisa926@gmail.com^{1*}, dosen02548@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 26-03-2026

Revised : 28-03-2026

Accepted : 30-03-2026

Published : 01-04-2026

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and communication on employee performance at the Cooperatives and Small and Medium Enterprises Office in Tangerang City. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 80 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 55.1% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.782 > 1.990)$. Communication has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 71.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.531 > 1.990)$. Work discipline and communication simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 9.046 + 0.278X_1 + 0.540X_2$. The determination coefficient value is 79.0% while the remaining 21% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(43.815 > 3.12)$.

Keywords: *Work Discipline, Communication, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,782 > 1,990)$. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 71,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,531 > 1,990)$. Disiplin Kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,046 + 0,278X_1 + 0,540X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,0% sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,815 > 3,12)$.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut



perusahaan untuk memiliki pegawai yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan memiliki kualitas yang baik. Globalisasi telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja, seperti kemajuan teknologi, meningkatnya mobilitas tenaga kerja, serta meningkatnya tuntutan akan keterampilan yang lebih kompleks. Oleh Karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat bersaing di pasar global.

Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang harus dihargai, dikembangkan, dan diberdayakan secara berkelanjutan, karena kesuksesan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga oleh kualitas orang-orang yang mengelolanya.

Perusahaan akan berjalan dengan sangat baik jika tersedianya SDM yang berkualitas dan berkinerja tinggi agar dapat melakukan tugas sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya produktivitas, kurangnya motivasi pegawai, hingga meningkatnya tingkat turnover tenaga kerja. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen SDM yang tepat sangat diperlukan agar organisasi dapat beroperasi secara efisien dan kompetitif di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

SDM yang dikelola dengan baik akan memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung efektivitas perusahaan. Pegawai dengan keterampilan yang baik dan kinerja yang tinggi cenderung lebih produktif serta memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai, serta budaya kerja yang positif, akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, pengembangan diri melalui pendidikan formal maupun pelatihan nonformal menjadi suatu keharusan. Meningkatkan kapasitas intelektual, teknis, dan interpersonal merupakan langkah strategis untuk mempersiapkan diri menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin spesifik dan menantang. Dengan demikian, seseorang yang memiliki pengetahuan yang cukup serta keterampilan yang mumpuni akan lebih mudah diterima dan diakui dalam dunia kerja, sekaligus memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dalam kariernya.

Dalam suatu organisasi pemerintahan, keberhasilan dalam menjalankan fungsi pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah, termasuk Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang, perlu memastikan bahwa pegawainya memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan



Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang Tahun 2022-2024

Penilaian	Target	Pencapaian		
		2022	2023	2024
Kuantitas Kerja	100%	89%	89%	90%
Kualitas Pelayanan	100%	90%	91%	91%
Kecepatan Pelayanan	100%	89%	89%	90%
Tanggung Jawab	100%	88%	90%	93%
Kerja Sama Tim	100%	87%	89%	90%
Rata-Rata	100%	88%	89%	90%

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Tangerang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang belum mencapai target maksimal dalam setiap aspek penilaian. Pada tahun 2022, kinerja pegawai masih tergolong rendah, khususnya pada aspek tanggung jawab dan kerja sama tim. Namun pada tahun 2023 terjadi peningkatan kinerja pada beberapa aspek penilaian, peningkatan tersebut belum mampu memenuhi target yang ditetapkan. Sementara itu, pada tahun 2024, kinerja pegawai kembali mengalami peningkatan pada seluruh aspek, Tetapi secara keseluruhan kinerja pegawai belum mencapai target yang ditetapkan, sehingga menunjukkan perlunya upaya perbaikan untuk mencapai kinerja yang optimal

Tabel 1. 2
Data Absensi Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Persentase
			S	I	TK		
2022	80	250	10	10	5	25	10,00%
2023	80	245	13	7	3	23	9,39%
2024	80	250	11	5	5	21	8,40%

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Tangerang masih belum baik. Hal ini dapat dilihat dari jumlah kasus ketidakhadiran karena sakit (S), izin (I), dan tanpa keterangan (TK). Pada tahun 2022, terdapat 25 kasus ketidakdisiplinan dengan persentase 10,00%. Pada tahun 2023, jumlah kasus berkurang menjadi 23 kasus atau 9,39 %. Kemudian pada tahun 2024, jumlahnya berkurang lagi menjadi 21 kasus atau 8,40%.



Tabel 1. 3
Data Pra Survei Komunikasi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Pegawai	Jawaban			
				Ya		Tidak	
				Total	%	Total	%
1	Pemahaman	Komunikasi antar pegawai di lingkungan kerja mempermudah saya dalam menyelesaikan tugas.	30	24	80%	6	20%
2	Kesenangan	Proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.	30	10	33,3%	20	66,7%
3	Pengaruh pada sikap	Saya lebih termotivasi untuk bekerja setelah berdiskusi atau berbicara dengan rekan kerja.	30	22	73,3%	8	26,7%
4	Hubungan baik	Hubungan komunikasi antara pegawai berjalan dengan baik.	30	12	40%	18	60%
5	Tindakan	Komunikasi yang efektif mendorong saya untuk mengambil tindakan yang tepat dalam pekerjaan.	30	24	80%	6	20%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2025)

Berdasarkan hasil data pra survei pada tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Tangerang belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan jawaban 20 pegawai (66,7%) yang menjawab “tidak” terhadap pernyataan “proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.” Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengoptimalkan komunikasi yang menyenangkan dan terbuka guna meningkatkan kinerja pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Sudaryo et al., (2018:205) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Khaeruman (2021:8) kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing



Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:134) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati sehingga peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Menurut Sutrisno (2019:89) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis

Komunikasi Kerja

Menurut Afandi (2018:47) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik secara langsung tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2019:13) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Sujarweni (2021:39) metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Berdasarkan data, seluruh butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2199), dengan demikian maka semua item kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
2. Berdasarkan data, seluruh butir kuesioner pada variabel komunikasi (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2199), dengan demikian maka semua item kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



3. Berdasarkan data, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2199), dengan demikian maka semua item kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	12

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) di peroleh nilai *cronbatch alpha* 0,711, komunikasi (X_2) sebesar 0,688 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,782. Semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,60

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mwnguji apakah dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan cara membandingkan nilai signifikan dengan 0,050



Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.30851865	
Most Extreme Differences	Absolute	.045	
	Positive	.034	
	Negative	-.045	
Test Statistic		.045	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.963	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.958
		Upper Bound	.968

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.607	1.648
	Komunikasi	.607	1.648

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,607 dan komunikasi sebesar 0,607 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 1,648 dan komunikasi sebesar 1,648 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,010 yang berada diantara interval 1,550-2,460



Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.565	.547	3.274	2.010

a. Predictors: (Constant), X11, Komunikasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji *Glejser*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.918	2.543		.361	.719
	Disiplin Kerja	.091	.056	.232	1.616	.110
	Komunikasi	-.056	.061	-.133	-.927	.357

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,110 dan komunikasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,357 dimana kedua nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian pada data ini dapat disimpulkan tidak memiliki gangguan heterokedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.046	4.403		2.055	.043
	Disiplin Kerja	.278	.097	.286	2.857	.005
	Komunikasi	.540	.105	.516	5.154	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,046 + 0,278X_1 + 0,540X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



1. Nilai konstanta sebesar 9,046 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja dan komunikasi (X_2) tidak dipertimbangkan atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,046 poin
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,278 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,278 poin
3. Nilai koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar 0,540 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan pada variabel komunikasi (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,540 poin

Koefisien Korelasi

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.730 ^a	.532	.520	3.351	.532	43.815	2	77	<.001

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel disiplin kerja dan komunikasi memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.785	1.843

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,790 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 79,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-79,0\%) = 21\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.340	4.400		4.623	<.001
	Disiplin Kerja	.592	.087	.609	6.782	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,782 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.578	4.291		3.164	.002
	Komunikasi	.728	.085	.695	8.531	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,531 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang

Uji Simultan (Uji f)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (43,815 > 3,12), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang



Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) Dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984.130	2	492.065	43.815	<.001 ^b
	Residual	864.757	77	11.231		
	Total	1848.887	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah, 2025

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 20,340 + 0,592X_1$, nilai korelasi sebesar 0,609 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,782 > 1,990)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,578 + 0,728X_2$, nilai korelasi sebesar 0,695 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,531 > 1,990)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai
3. Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,046 + 0,278X_1 + 0,540X_2$, nilai korelasi sebesar 0,730 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 79,0%, sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor lain dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,815 > 3,12)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: ZANAFA PUBLISHING.
- Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athoillah, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen* (3 ed.). (B. A. Saebani, Ed.) Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Barsah, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional* (1 ed.). (A. Pratama, & W. M. Utama, Eds.) Bandung.



- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Dewi, P., & Sunarsi, D. (2025). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. EDS Manufacturing Indonesia di Kabupaten Tangerang. *EJM: E Jurnal Manajemen*, 1(1), 40-51.
- Edison, E., Y, A., & Komariyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elmanda, R., & Nurdin, M. R. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dyandra Promosindo. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Fauziah, S. A., & Mulyadi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 242-258.
- Fauziyah, S., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 505-515.
- Febriani, S. F. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi tani (koptan) jasa tirta sendang tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3), 153-168.
- Firliyani, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 545-553.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen dan eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51-66.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)*, 130-139.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. (E. Kurnia, Ed.) Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Kencana, P. N., Sicillia, M., & Sunarto, A. (2022). *Pengantar Manajemen* (1 ed.). Banten: CV. AA RIZKY.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.) Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Mukrodi, Hernawati, R., & Alfiah, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia 2* (1 ed.). Tangerang Selatan : Unpam Press.
- Napisoh, A. D., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Korin Technomic Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1330-1341.
- Ngurawan, A., Panigoro, M., & Hasiru, R. (2024). Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economic And Business Education*, 2(1), 34-62.



- Permana, W. S., & Yulianti, R. M. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT L'ESSENTIAL TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(3), 39-48.
- Ramadhani, Z. I., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti Ii Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(10), 2884-2897.
- Subyantoro, A., & Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. (D. Arum, Ed.) Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. Erang, Ed.) Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan* (4 ed.). (S. Y. Suryandari, Ed.) Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2021). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sukardi. (2019). *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. (R. Damayanti, Ed.) Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayari, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). (L. Malyani, Ed.) Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Suwanto. (2022). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. AA RIZKY.
- Terry, G. R., & Rue, L. (2019). *Dasar - Dasar Manajemen* (1 ed.). (B. S. Fatmawati, Ed.) Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, M. (2021). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: KENCANA.