



Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT.Rahmatika Multikarya Cabang Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan (Rahmatika Freshmart Grosir)

The Influence Of Communication And Work Discipline On Employee Performance Case Study PT. Rahmatika Multikarya Pondok Aren Branch, Selatan Tangerang City (Rahmatika Freshmart Grosir)

Rumiyati¹, Tri Wartono²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rumiemeily@gmail.com^{1*}, dosen00126@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 05-12-2024

Revised : 07-12-2024

Accepted : 10-12-2024

Published: 13-12-2024

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of communication and work discipline on employee performance at PT Rahmarika Multikarya Pondok Aren Branch, South Tangerang City (Rahmatika Freshmart Grosir). The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 61 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that communication has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.8% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(4.587 > 2.001)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 61.7% and hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(8.639 > 2.001)$. Communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 33.374 + 0.080X_1 + 0.196X_2$. The coefficient of determination value is 82.7% while the remaining 17.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $>$ F table or $(84.318 > 3.156)$.

Keywords: Communication, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Rahmarika Multikarya Cabang Pondok Aren, Kota Tangerang selatan (Rahmatika Freshmart Grosir). Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebanyak 51,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(4,587 > 2,001)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,639 > 2,001)$. Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 33,374 +$



0,080X1 + 0,196X2. Nilai koefisien determinasi sebesar 82,7% sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (84,318 > 3,156).

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada zaman perkembangan ekonomi saat ini, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan demikian, kekuatan perusahaan di tentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut baik pada tingkat top, middle, maupun lower. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya di tentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana, tetapi hal yang paling menentukan adalah faktor sumber daya manusia. Maka perlu adanya perhatian untuk menjaga tiap-tiap individu agar tetap saling berkoordinasi dan bekerjasama dengan baik demi mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam meningkatkan kinerja para pegawai yaitu dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja para pegawai, memperhatikan peningkatan arus komunikasi pegawai secara optimal. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak dalam hal ini bagian personalia guna untuk membantu pegawai dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi.

PT. Rahmatika Multikarya Cabang Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan (Rahmatika Freshmart Grosir) sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel kebutuhan bahan pokok sehari-hari, berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada tempat penelitian, peneliti menemukan beberapa fenomena serta permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam aktivitas operasional perusahaan. Antara lain yaitu saat ini dihadapkan pada masalah penurunan kualitas hasil kerja karyawan PT.Rahmatika Multikarya Cabang Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan (Rahmatika Freshmart Grosir) yang masih belum maksimal. Berikut data penilaian hasil kinerja dibawah ini :

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Rahmatika Multikarya Cabang
Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan (Rahmatika Freshmart Grosir)
Periode 2021-2023

No	Komponen Penilaian	Keterangan Peneliti	Target	Realisasi			
				2021	2022	2023	Rata-rata pencapaian
1	Kualitas kerja	Dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	100%	80%	82%	80%	81%
2	Kuantitas kerja	Dapat memberikan ide pengembangan untuk mencapai target pekerjaan agar menghasilkan keuntungan lebih banyak bagi perusahaan	100%	84%	87%	85%	85%
3	Pengetahuan Kerja	Dapat mengetahui urutan pekerjaan atau tahapan-tahapan dalam melaksanakan pekerjaannya	100%	79%	82%	81%	81%
4	Tanggung jawab	Memberikan pelayanan yang unggul dan bertanggung jawab pada pekerjaannya tanpa harus diperintah	100%	78%	76%	72%	75%
5	Pelaksanaan Tugas	Dapat melaksanakan tugas sesuai jobdesk	100%	82%	85%	80%	82%
Rata-Rata				81%	82%	80%	81%

Sumber : PT.Rahmatika Multikarya Cabang Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan (Rahmatika Freshmart Grosir) 2021-2023



Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil kinerja karyawan pada PT.Rahmatika Multikarya Cabang Rahmatika Freshmart Grosir Pondok aren masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini dapat diamati dari pemaparan pencapaian dari tahun 2021 hingga tahun 2023 pada indikator kualitas kerja nilai rata-rata mencapai 81%, indikator kuantitas kerja mencapai rata-rata 85%, indikator pengetahuan kerja mencapai rata-rata 81%, indikator tanggung jawab mencapai rata-rata 75%, dan indikator pelaksanaan tugas mencapai rata-rata 82%. Dari data tersebut memaparkan bahwa kinerja karyawan masih jauh dari optimal karena nilai rata-rata periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 belum mencapai target yang sudah ditentukan oleh PT. Rahmatika Multikarya Cabang Rahmatika Freshmart Grosir Pondok Aren. Alasan tidak tercapainya kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, tanggung jawab dan pelaksanaan tugas dikarenakan perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut dari perspektif karyawan, oleh karena itu variabel tersebut menjadi permasalahan dalam penelitian ini dan akan di tindak lanjuti untuk mengetahui permasalahan terbesar yang ada dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya dalam menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik. Berikut data absensi karyawan PT. Rahmatika Multikarya Cabang Rahmatika Freshmart Grosir Pondok Aren selama 3 tahun terakhir di bawah ini :

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas yang berisi data kehadiran karyawan di PT.Rahmatika Multikarya Cabang Pondok Aren, Tangsel (Rahmatika Freshmart Grosir), dapat dilihat adanya peningkatan kehadiran pada tahun 2021, lalu mengalami penurunan pada tahun 2022, kemudian kembali mengalami penurunan pada tahun 2023. Dapat diketahui jika setiap tahunnya kehadiran karyawan di PT.Rahmatika Multikarya Pondok Aren Cabang Rahmatika Freshmart grosir mengalami penurunan, walaupun penurunan yang terjadi tidak drastis, namun hal ini perlu diperhatikan untuk meningkakan hasil kerja karyawan. Absensi sangat berpengaruh pada ketaatan seorang karyawan pada standar kerja, dengan menurunnya tingkat kehadiran seorang karyawan menunjukkan bahwa karyawan tersebut belum mentaati peraturan kerja. Hal ini menunjukkan kurangnya etika karyawan dalam menjalankan kedisiplinan kerja dan kondisi tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan karena kurangnya tanggung jawab untuk melakukan ketentuan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berbanding lurus, artinya bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga baik, kinerja yang baik juga diperkuat dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan



Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan PT.Rahmatika Multikarya Cabang Rahmatika
Freshmart Grosir Pondok Aren

Kriteria Absensi	Tahun 2021	Presentase %	Tahun 2022	Presentase %	Tahun 2023	Presentase %
Sakit	98	0,51%	147	0,77%	70	0,36%
izin	102	0,53%	88	0,46%	111	0,58%
Alfa	4	0,02%	7	0,03 %	8	0,04%
Terlambat masuk	167	0,87%	101	0,53%	145	0,76%
Jumlah hari kerja	312		312		312	
Jumlah Karyawan	61		61		61	

Sumber : Data Manajemen PT.Rahmatika Multikarya Cabang Pondok Aren, Tangsel (Rahmatika Freshmart Grosir), 2021-2023

Komunikasi juga sangat penting dalam dunia bekerja karna dapat membantu memberikan nilai positif baik untuk diri sendiri maupun perusahaan. Karena komunikasi adalah upaya penyampaian pesan dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai pengirim dan kepada pihak lain sebagai penerima. Tanpa adanya komunikasi segala sesuatunya pasti tidak akan berjalan dengan baik. Komunikasi akan sangat membantu untuk saling memahami satu sama lainnya, untuk menghindari segala kesalahpahaman dan tentunya akan saling memberi rasa nyaman. kurangnya komunikasi akan berdampak pada kinerja para karyawan karena jika tidak ada komunikasi yang baik akan terjadi miss komunikasi dengan rekan kerja atau atasan yang berdampak cukup besar baik individu maupun organisasi. Hal ini mempengaruhi kualitas kinerja karena komunikasi menjadi pokok dari segala kegiatan di perusahaan tersebut, dimana jika komunikasi tidak berjalan dengan baik maka kegiatan kerja tersebut akan terganggu serta menghambat pekerjaan karyawan. Berikut adalah data hasil observasi peneliti pada karyawan PT. Rahmatika Multikarya Cabang Rahmatika Freshmart Grosir Pondok Aren.

Dari hasil observasi berikut, masih adanya komunikasi yang kurang baik dan efektif Pada beberapa karyawan PT. Rahmatika Multikarya Cabang Rahmatika Freshmart Grosir yang belum sesuai pada sikap yang ditunjukkan karyawan karena karyawan bisa menerima pesan namun belum dapat bersikap sesuai dengan pesan yang diterima dan juga karyawan belum mampu untuk bertindak sesuai dengan pesan yang telah disampaikan. Maka dari itu hal inilah yang menjadi acuan untuk atasan lebih produktif dan menilai para pekerja. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam perusahaan dan mempunyai pengaruh sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, Bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terjalinnya hubungan kerja



Tabel 1. 3
Data Hasil Observasi Variabel Komunikasi Pada Karyawan PT.Rahmatika
Multikarya Cabang Pondok Aren, Tangsel (Rahmatika Freshmart Grosir)

Indikator komunikasi	Harapan perusahaan	Kenyataan di Lapangan	Keterangan
pemahaman	Pahami pesan dan arahan dengan baik	Karyawan mampu memahami pesan dan arahan dengan baik	sesuai
Kesenangan	Mampu untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dan santai antar karyawan	Karyawan dapat menciptakan iklim yang ramah dan santai antar pekerja	sesuai
Pengaruh pada sikap	Menerima suatu pesan dan dapat bersikap sesuai dengan pesan yang diterima	Karyawan bisa menerima pesan namun belum dapat bersikap sesuai dengan pesan yang diterima	Tidak sesuai
Hubungan yang semakin baik	Mampu menjaga dan membangun hubungan yang baik antar karyawan	Karyawan mampu untuk menjaga dan membangun hubungan yang baik antar karyawan	sesuai
Tindakan	Mampu untuk bertindak sesuai dengan pesan yang telah disampaikan	Karyawan belum mampu untuk bertindak sesuai dengan pesan yang telah disampaikan	Tidak sesuai

Sumber: hasil observasi yang dilakukan peneliti, 2024

Objek penelitian adalah PT.Rahmatika Multikarya Cabang Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan (Rahmatika Freshmart Grosir). Rahmatika Freshmart Grosir Pondok Aren berawal berdiri pada Desember 2020 didirikan oleh Bpk.Muhamad Khoeron, M.A. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada tempat penelitian, peneliti menemukan beberapa fenomena serta permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam aktivitas operasional perusahaan. Antara lain yaitu pencapaian kinerja karyawan PT.Rahmatika Multikarya Cabang Rahmatika Freshmart Grosir Pondok Aren yang masih belum maksimal terbukti masih banyaknya karyawan dengan tingkat kehadiran yang rendah, Lingkungan kerja yang kurang kondusif, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan, komunikasi yang kurang mengakibatkan kesalahpahaman dalam bekerja dan kedisiplinan yang rendah. Kondisi-kondisi tersebut perlu mendapatkan perhatian pemimpin agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal mendasar yang harus dilakukan pemimpin adalah perlunya menerapkan kedisiplinan menyeluruh mulai dari tingkat bawah sampai pimpinan

METODE PENELITIAN

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:130) menyatakan uji reabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Kuesioner yang apabila dicoba secara berulang - ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologi pada responden

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

4. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:105) berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

6. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

7. Pengujian Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:173) menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen, analisis regresi linear berganda dapat membantu peneliti untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat

8. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) "korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap)".

9. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Supangat (2015:350) "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen".

10. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian". Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Dapat memahami pesan yang diberikan	0,320	0,252	Valid
2	Dapat memahami fungsi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan	0,253	0,252	Valid
3	Saya mendapatkan kesenangan saat berkomunikasi dengan orang lain	0,496	0,252	Valid
4	Saya merasa senang mendapatkan informasi baru	0,463	0,252	Valid
5	Sikap saya menjadi lebih baik setelah berkomunikasi dengan orang lain	0,294	0,252	Valid
6	Saya berusaha merubah sikap setelah berkomunikasi dengan orang yang lebih baik dari saya	0,344	0,252	Valid
7	Saya dapat menjalin hubungan yang baik melalui komunikasi	0,327	0,252	Valid
8	Dengan berkomunikasi saya menemukan kesamaan karakter ataupun persepsi dengan orang lain	0,295	0,252	Valid
9	Saya dapat bertindak sesuai dengan pesan yang disampaikan	0,457	0,252	Valid
10	Saya dapat bertindak sesuai dengan kesepakatan yang telah di buat bersama	0,253	0,252	Valid

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30,2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.6 di atas, Variabel Komunikasi dapat di nilai r_{hitung} nya lebih besar dari r_{tabel} (0,252), oleh karena itu semua butir pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid. Maka sebab itu, pendapat tersebut masuk akal untuk digunakan dan ditangani sebagai informasi penelitian

Tabel 4. 7
Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya selalu masuk tidak pernah absen	0,469	0,252	Valid
2	Saya berusaha hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	0,388	0,252	Valid
3	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	0,472	0,252	Valid
4	Saya selalu penuh perhitungan dalam melaksanakan pekerjaan	0,550	0,252	Valid
5	Saya dapat memahami pengelolaan dalam maemanage pekerjaan	0,323	0,252	Valid
6	Saya dapat memahami tugas dan tanggung jawab	0,297	0,252	Valid
7	Saya memahami SOP Perusahaan	0,346	0,252	Valid
8	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	0,334	0,252	Valid
9	Saya selalu menjaga sikap kepada pimpinan maupu kepada karyawan lainnya	0,404	0,252	Valid
10	Saya melaksanakan dan menegakkan hukum yang berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan	0,255	0,252	Valid

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30,2024

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari tabel 4,7 di atas, variable Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,252), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	0,307	0,252	Valid
2	Saya merasa kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,516	0,252	Valid
3	Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya	0,297	0,252	Valid
4	Saya berusaha untuk menghasilkan keuntungan lebih banyak bagi perusahaan	0,454	0,252	Valid
5	Saya mampu mengetahui urutan pekerjaan atau tahapan dalam melaksanakan pekerjaan	0,313	0,252	Valid
6	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja	0,271	0,252	Valid
7	Saya dapat melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah	0,303	0,252	Valid
8	Saya bersedia untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan saya	0,425	0,252	Valid
9	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai jibdesk	0,334	0,252	Valid
10	Saya mampu bekerja secara mandiri dan sebagai bagian dari team dengan baik	0,507	0,252	Valid

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,252), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Komunikasi (X1)	0.703	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.631	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.811	0.600	Reliabel

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2024

Dilihat dari hasil pengujian pada tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa factor Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan setiap variabel yang mempunyai Cronbatch Alpha bernilai lebih menonjol dari 0,600

3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.15, diperoleh nilai signficancy 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Tabel 4. 15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.47972978
Most Extreme Differences	Absolute		.068
	Positive		.062
	Negative		-.068
Test Statistic			.068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.694
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.682
		Upper Bound	.706
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 : Pengolah data SPSS Versi 30, 2024

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.374	.721		46.260	<.001		
	Komunikasi	.080	.017	.344	4.587	<.001	.785	1.274
	Disiplin Kerja	.196	.023	.648	8.639	<.001	.785	1.274

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diperoleh nilai *tolerance* variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,785 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,785 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Variabel Komunikasi (X1) 1,274 dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,274 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

5. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.428 ^a	0,183	0,154	1,399	2,187

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolah data SPSS Versi 30, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.187 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.924	.628		3.061	.003
	Komunikasi	-.018	.012	-.182	-1.433	.157
	Disiplin Kerja	-.027	.015	-.221	-1.741	.087

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : pengolah data SPSS Versi 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *Glejser test model* pada variabel Komunikasi (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,157 dan Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi 0,087 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

7. Pengujian Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.374	.721		46.260	<.001
	Komunikasi	.080	.017	.344	4.587	<.001
	Disiplin Kerja	.196	.023	.648	8.639	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolah data SPSS Versi 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 33,374 + 0,080X_1 + 0,196X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 33,374 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 33,374 *point*.
- b. Nilai Komunikasi (X_1) 0,080 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Komunikasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,080 *point*.



- c. Nilai Disiplin Kerja (X_2) 0,196 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X_1), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,196 *point*

8. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.688**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,688 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolah Data SPSS Versi 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,774 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.616	.972

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

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,793 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang **Kuat** terhadap Kinerja Karyawan

9. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.518	.509	1.104
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2024

Pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0, 518 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-51,8\%) = 48,2\%$ dipengaruhi factor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.610	.980
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,617 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,7\%) = 38,3\%$ dipengaruhi factor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 27
Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.821	.672
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X1)				

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,827 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 82,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-82,7\%) = 17,3\%$ dipengaruhi factor lain yang tidak dilakukan penelitian.



10. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.374	.721		46.260	<.001
	Komunikasi	.080	.017	.344	4.587	<.001
	Disiplin Kerja	.196	.023	.648	8.639	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh p value yang lebih kecil dari Sig, maka hasil hipotesis menunjukkan bahwa variable Komunikasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,587 > 2,001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.252	2	16.626	84.318	<.001 ^b
	Residual	11.437	58	.197		
	Total	44.689	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (84,318 > 3,156), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian yang ada pada bab-bab sebelumnya, demikian dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahmatika Multikarya Cabang Rahmatika Freshmart Grosir Pondok Aren ialah :

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rahmatika Multikarya Cabang Rahmatika Freshmart Grosir Pondok Aren. Dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) yakni 0, 688, dengan koefisien determinasi (0,518) atau 51,8%. Uji hipotesisnya didapatkan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 (0,001 < 0,05), kemudian pada titik tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima



- sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,587 > 2,001$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 33,374 + 0,196X_2$ nilai korelasi sebesar 0,774, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang Kuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,617 atau sebesar 61,7%. Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa p value lebih kecil dari Sig. 0,05 atau ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima diperkuat dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,639 > 2001$), artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 3. Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Dengan persamaan regresi $Y = 33,374 + 0,080X_1 + 0,196X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,793, yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang Kuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,827 atau sebesar 82,7%. Uji hipotesis didapat bahwa nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau ($<0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan jika H_0 ditolak dan H_3 diterima. Diperkuat oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($84,318 > 3,156$).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur. *Ekonomi dan Bisnis*.
- Bejo siswanto, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dewianawati, M. a. (2022). Pengaruh Kecerdasan, Emosional, Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Sooko Mojokerto. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industry*, VOL.1 223-230.
- Firmansyah, S. &. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 25*. . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karmand Mitra Andalan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.25 No.02.
- Hidayat A, S. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank Syariah Mandiri Branch Office Tanjung. *Jurnal Administrasi Public dan Bisnis*, Vol.2 No.1.
- I Gede Yoga Pramana Putra, n. D. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung sari Sedana desa buduk Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis equilibrium*, Vol.3 No.2.



- Khongida, Z. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Denov Putra Brilian Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1.
- Lucky Liando, B. T. (2016). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Telkom Tbk Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Akuntan*, VOL.4 NO.3 HAL.411-554.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan kedelapan*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mathis. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 110-120.
- Octavani dwi lestari, S. j. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT.Adilmart-Tangerang Production Department). *Ekonomi dan Bisnis*, VOL.1 NO.1.
- Putra, B. &. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 154-159.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Graha Grafindo Persada.
- Ruliana. (2016). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di era Informasi*. Jakarta: PT.Akex Media Komputind, Kelompok Gramedia.
- Sihombing, F. P. (2016). pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada cafe %0 kopi massa koktong lim ming pematangsiantar. *jurnal manajemen dan keuangan*, 11-20.
- Simamora. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kinerja Karyawan. *Pendidikan dan Ekonomi*, 300-350.
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Sudarmayati. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mappadeceng Jaya Lestari. *MANAJEMEN*, 1-10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutarji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublis.
- Sutrisno. (2016). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pemong praja Kota Semarang. *Manajemen*, 1-15..