



## **PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA UTAMA ABADI DI JAKARTA SELATAN**

### ***THE INFLUENCE OF WORK PRODUCTIVITY AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TIRTA UTAMA ABADI IN SOUTH OF JAKARTA***

**Fasikhul Izzar<sup>1</sup>, N Lilis Suryani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [fasikhulizar07@gmail.com](mailto:fasikhulizar07@gmail.com)<sup>1</sup>\*, [dosen00437@unpam.ac.id](mailto:dosen00437@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

#### Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 18-02-2025

Accepted : 20-02-2025

Published: 22-02-2025

#### Abstract

*The purpose of this research is to determine the effect of work productivity and communication on employee performance at PT Tirta Utama Abadi, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique employed is saturated sampling, with a population of 77 employees, resulting in a sample of 77 employees for this study. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The analysis results indicate that the simple regression equation is  $Y = 44.905 + 0.248X_1$ , and based on the t-test between work productivity and employee performance, the t-count value of 3.177 is greater than the t-table value of 0.678, indicating that work productivity influences employee performance. The analysis results also indicate that the simple regression equation is  $Y = 44.905 + 0.235X_2$ , and based on the t-test between communication and employee performance, the t-count value of 3.047 is greater than the t-table value of 0.678, indicating that communication influences employee performance. Furthermore, the multiple regression equation is  $Y = 44.905 + 0.248X_1 + 0.235X_2$ , and the Adjusted R Square value is 0.887, meaning that 88.7% of the variation in employee performance is influenced by work productivity and communication variables simultaneously, while the remaining 11.3% is influenced by other variables*

**Keywords:** *Work Productivity, Communication, Employee Performance*

---

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan populasi sebanyak 77 karyawan dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana adalah  $Y = 44,905 + 0,248X_1$  dan berdasarkan uji t antara variabel produktivitas kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai thitung  $3,177 > 0,678$  tabel yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana adalah  $Y = 44,905 + 0,235X_2$  dan berdasarkan uji t antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan didapatkan nilai thitung  $3,047 > 0,678$  tabel menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi berganda adalah  $Y = 44,905 + 0,248X_1 + 0,235X_2$  dan diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,887 hasil ini menunjukkan bahwa 88,7% mengandung



arti pengaruh variabel produktivitas kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain

**Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

Untuk memberikan Sumber Daya Manusia yang baik untuk perusahaan maka, dibutuhkan kinerja karyawan yang menjadi tolak ukur dalam pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang dapat dikategorikan baik. Kinerja karyawan memberikan efek secara langsung pada efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Ini mencakup seberapa baik seorang karyawan memenuhi tujuan, standar, dan harapan yang ditetapkan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan bisa diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas dan komunikasi di tempat kerja. Dalam penelitian ini, obyek penelitian dengan studi kasus PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan membahas mengenai kinerja karyawan yang menjadi variabel dependennya kemudian produktivitas kerja dan komunikasi untuk variabel independennya.

Kinerja karyawan menurut Sumitra (2023:21) “kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau kelompok yang diminta oleh atasan. Yang mana dalam penelitian ini memberikan gambaran – gambaran mengenai kinerja karyawan yang terjadi di PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan”. Berikut ini merupakan Standar Nilai Kinerja Karyawan pada PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
Standar Nilai Kinerja Karyawan PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan

No.	Nilai (%)	Kategori	Singkatan
1.	> 91	Sangat Baik	SB
2.	80 – 90	Baik	B
3.	70 – 79	Cukup	C
4.	61 – 69	Kurang Baik	K
5.	< 60	Tidak Baik	TB

Sumber : HRD PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan (2024)

Berdasarkan Standar Nilai Kinerja Karyawan yang di berikan oleh HRD PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan maka peneliti memberikan gambaran penilaian kinerja karyawan pada PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan dengan periode 2019 hingga 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
Penilaian Kinerja Karyawan PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan Periode 2019 - 2023

No.	Indikator	Target	Realisasi				
			2019	2020	2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	100%	90%	75%	80%	70%	75%
2.	Kuantitas Kerja	100%	95%	85%	75%	75%	60%
3.	Tanggung Jawab	100%	85%	85%	80%	60%	70%
4.	Kerja Sama	100%	70%	80%	75%	70%	65%
5.	Inisiatif	100%	85%	85%	80%	60%	70%
<b>Rata - Rata</b>		100%	<b>85%</b>	<b>82%</b>	<b>78%</b>	<b>67%</b>	<b>68%</b>
<b>Kriteria</b>			<b>B</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>C</b>

Sumber: HRD PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan (2024)



Berdasarkan data tabel penilaian kinerja karyawan di atas, peneliti memberikan data untuk periode 2019 hingga 2023 yang terus menurun. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 kriteria kinerja karyawan pada PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan masih dalam kategori baik dan pada tahun 2021 hingga 2023 memiliki kategori cukup. Dan berdasarkan data tersebut sudah dapat dipastikan mengalami penurunan kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan data target penjualan dan juga realisasinya PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan yang mana dengan meninjau dari hasil target penjualan dan juga realisasi targetnya maka peneliti dapat memberikan gambaran mengenai hasil produktivitas kerja sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Produktivitas Kerja PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan Periode 2019 - 2023**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Target produksi (Ton/tahun)	Realisasi produksi (Ton/tahun)	Tercapai Atau Tidak	Target produktivitas (%)	Hasil Produktivitas (%)
1.	2019	101	204.000	219.000	Tercapai	100%	107%
2.	2020	107	221.000	231.000	Tercapai	100%	104%
3.	2021	109	234.000	212.000	Tidak	100%	91%
4.	2022	87	257.000	239.000	Tidak	100%	93%
5.	2023	77	260.000	224.000	Tidak	100%	86%

Sumber: HRD PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa target sesuai dengan perusahaan hanya dicapai pada tahun 2019 dan 2020. Pada data 3 tahun terakhir titik terendah hasil produktivitas kerja karyawan PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan ada pada tahun 2023 yaitu sebesar 86%. Penurunan yang terjadi pada 3 tahun terakhir memiliki banyak alasan salah satunya dengan adanya pandemi Covid-19 atau dengan alasan yang lain. Dengan menurunnya hasil produktivitas kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan maka pihak perusahaan harus menyusun strategi guna meningkatkan produktivitas dan menunjang kinerja karyawannya.

**Tabel 1.4**  
**Pra Survei Komunikasi PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan**

No.	Pernyataan	Total Responden	Ya		Tidak	
			Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Komunikasi yang saya jalani dengan rekan kerja saya pada PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan sudah cukup baik.	30	12	40%	18	60%
2.	Petugas saya memberikan konfirmasi mengenai tugas dan hal-hal yang memang harus dikerjakan karyawannya.	30	14	47%	16	53%
3.	Saya bebas untuk berpendapat dan memberikan ide serta gagasan saya untuk kemajuan PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan.	30	11	37%	19	63%
4.	Saya mampu berkoordinasi dengan rekan kerja saya untuk mencapai tujuan bersama.	30	12	40%	18	60%
5.	Saya berusaha selalu berbuka dengan rekan kerja saya mengenai permasalahan-permasalahan perusahaan.	30	17	57%	13	43%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)



Berdasarkan Xhasil pra survei yang Xdilakukan oleh peneliti, peneliti memberikan kesimpulan singkat mengenai pernyataan dengan nilai terendah yaitu pada nomor 3 dengan pernyataan “Saya bebas untuk berpendapat dan memberikan ide serta gagasan saya untuk kemajuan PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan” yang mana memberikan arti bahwa karyawan PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan tidak memiliki kebebasan dalam berpendapat. Hal ini bisa dilandasi dengan adanya senioritas atau budaya organisasi yang baik dalam PT Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

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

##### **2) Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

##### **3) Uji Autokorelasi**

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

##### **4) Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2019:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

#### **d. Uji Regresi Linier**

Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

#### **e. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.



f. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". 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 Intrumen**

**a. Uji Validitas**

Tabel 4.10  
Uji Validitas Produktivitas Kerja (X<sub>1</sub>)

No.	Penyataan	R Product Moment	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan	0,548	0,186	Valid
2.	Saya menahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan	0,604	0,186	Valid
3.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0,437	0,186	Valid
4.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja	0,440	0,186	Valid
5.	Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin.	0,616	0,186	Valid
6.	Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan	0,554	0,186	Valid
7.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu	0,615	0,186	Valid
8.	Saya mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.	0,625	0,186	Valid
9.	Saya didorong untuk bertindak produktif dan efisien	0,673	0,186	Valid
10.	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,615	0,186	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai uji validitas pada variabel Produktivitas Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai r<sub>tabel</sub> sebesar 0,186 maka, uji dikatakan valid apabila nilai R Product Moment lebih besar dari r<sub>tabel</sub>. Pada tabel di atas, maka semua pernyataan dari nomor 1 hingga 10 pada variabel Produktivitas Kerja (X<sub>1</sub>) dapat dikatakan valid.



**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

No.	Penyataan	R Product Moment	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	Saya memiliki beban dalam mengatur hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.	0,644	0,186	Valid
2.	Ketika berkomunikasi dengan atasan, saya sangat memperhatikan situasi, kondisi dan juga suasana hati atasan saya.	0,524	0,186	Valid
3.	Atasan melakukan komunikasi dalam menyampaikan tujuan yang memaksa adanya kesiapan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan.	0,610	0,186	Valid
4.	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan.	0,552	0,186	Valid
5.	Saya merasa bahwa saya ataupun rekan kerja yang lain memiliki kesetaraan didalam menutarakan pendapat.	0,582	0,186	Valid
6.	Saya dan rekan kerja yang lain memiliki kesempatan yang sama dalam berkomunikasi dengan atasan.	0,562	0,186	Valid
7.	Atasan melakukan komunikasi dalam menyampaikan tujuan yang memaksa adanya pemberian pendapat dari karyawan.	0,573	0,186	Valid
8.	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.	0,537	0,186	Valid
9.	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.	0,398	0,186	Valid
10.	Adanya komunikasi antar karyawan untuk menyelesaikan konflik.	0,578	0,186	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai uji validitas pada variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai r<sub>tabel</sub> sebesar 0,186 maka, uji dikatakan valid apabila nilai R Product Moment lebih besar dari r<sub>tabel</sub>. Pada tabel di atas, maka semua pernyataan dari nomor 1 hingga 10 pada variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.12**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Penyataan	R Product Moment	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	Kualitas hasil kerja karyawan dinilai baik oleh atasan.	0,563	0,186	Valid
2.	Kualitas hasil kerja karyawan memuaskan sebab karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan.	0,610	0,186	Valid
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan.	0,704	0,186	Valid
4.	Kuantitas hasil kerja yang karyawan selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja.	0,658	0,186	Valid
5.	Karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan.	0,566	0,186	Valid
6.	Kuantitas hasil kerja yang karyawan selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja.	0,720	0,186	Valid
7.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan.	0,626	0,186	Valid
8.	Karyawan merasa puas jika dapat melaksanakan tugas bersama dengan rekan kerja yang lain agar maksimal.	0,640	0,186	Valid
9.	Anda mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	0,731	0,186	Valid
10.	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditestukan oleh perusahaan.	0,557	0,186	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r<sub>tabel</sub> sebesar 0,186 maka, uji dikatakan valid apabila nilai R Product Moment lebih besar dari r<sub>tabel</sub>. Pada tabel di atas, maka semua pernyataan dari nomor 1 hingga 10 pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan valid.



**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.13**  
**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Minimal	Kesimpulan
1.	Produktivitas Kerja	0,744	0,60	Reliabel
2.	Komunikasi	0,742	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,757	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menjelaskan bahwa variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,744, Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,742 dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,757 yang mana seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari kriteria minimal yaitu 0,60.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

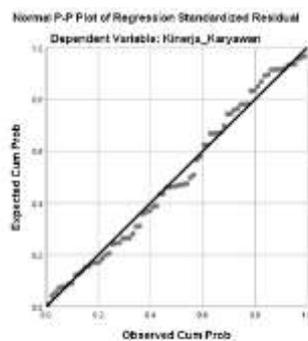
**Tabel 4.14**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kinerja Karyawan
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	44.3766
	Std. Deviation	3.73475
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.077
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka *Asymp.sig (2-tailed)*. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan atau  $\alpha = 5\%$ ) untuk mengambil keputusan. Dari hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai 0,199 lebih dari 0,05, sehingga hasil keputusan menyatakan bahwa distribusi data adalah normal

Selanjutnya untuk pembuktian uji Kolmogorov-Sminov maka menggunakan uji normalitas data menggunakan kurva normal *probability plot* dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal. Adapun hasil uji normalitas data kurva normal *probability plot*, sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

**Gambar 4.2**

Uji Normalitas (P-P Plot)

Pada gambar di atas diketahui bahwa data dengan Normal P-P Plot pada kuesioner dengan menggunakan variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.15**

**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Produktivitas Kerja	.327	2.062
Komunikasi	.327	2.062

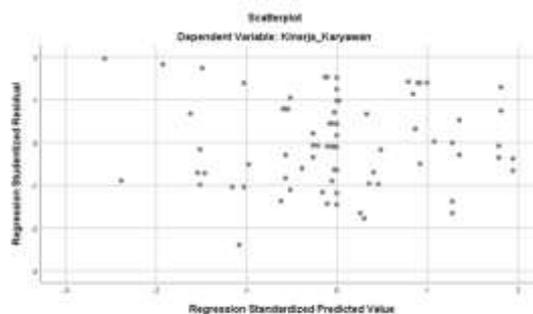
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, dapat diasumsikan bahwa nilai *tolerance* pada variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai lebih dari 0,10 dan memiliki nilai yang sama yaitu 0,327 maka,  $0,327 > 0,10$ . Kemudian hasil VIF pada variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai 2,062 yang memiliki nilai kurang dari 10 atau  $2,062 < 10$ . Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.



**c. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar scatterplot terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**d. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16**  
**Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.137 <sup>a</sup>	.019	.887	<b>2.535</b>
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Produktivitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel uji autokorelasi di atas, menjelaskan bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 2,535 maka mendekati angka 2. Dan dapat diasumsikan bahwa penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4.19**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.905	5.599		8.020	.000
Produktivitas Kerja	.248	.211	.237	3.177	.003
Komunikasi	.235	.224	.211	3.047	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel regresi uji linear berganda di atas, maka didapatkan rumus:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

- a. Konstanta sebesar 44,905 artinya jika Produktivitas Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) nilainya adalah 0 maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 44,905 yang dimasukkan pada rumus adalah  $Y = 44,905 + 0,248X_1 + 0,235X_2$ .



- b. Nilai koefisien variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,248 yang artinya jika variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan dan variabel Komunikasi ( $X_2$ ) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,248.
- c. Nilai koefisien variabel Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0.235 yang artinya jika variabel Komunikasi ( $X_2$ ) meningkat satu satuan dan variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,235.

**4. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.21**  
Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

		Produktivitas Kerja	Kinerja Karyawan
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	1	.640
	Sig. (2-tailed)		.579
	N	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.640	1
	Sig. (2-tailed)	.579	
	N	77	77

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai 0,640 jika dikategorikan dalam skala interval koefisien dalam kategori “kuat”.

**Tabel 4.22**  
Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.816
	Sig. (2-tailed)		.889
	N	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.816	1
	Sig. (2-tailed)	.889	
	N	77	77

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai 0,816 jika dikategorikan dalam skala interval koefisien dalam kategori “sangat kuat”.

**Tabel 4.23**  
Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

		Produktivitas Kerja	Komunikasi	Kinerja Karyawan
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	1	.821**	.640
	Sig. (2-tailed)		.000	.579
	N	77	77	77
Komunikasi	Pearson Correlation	.821**	1	.816
	Sig. (2-tailed)	.000		.889
	N	77	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.640	.816	1
	Sig. (2-tailed)	.579	.889	
	N	77	77	77

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi secara simultan variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yang mana Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai nilai 0,640 jika dikategorikan dalam skala



interval koefisien dalam kategori “kuat”. Sedangkan nilai Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,816 jika dikategorikan dalam skala interval koefisien dalam kategori “sangat kuat”.

**5. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.24**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.137 <sup>a</sup>	.019	.887	3.74944
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Produktivitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel di atas, menunjukkan nilai R Square sebesar 0,887 atau 88,7%. hal ini berarti variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tirta Utama Abadi sedangkan 11,3% sisanya dipengaruhi variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4.25**  
**Uji t Secara Parsial Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.905	5.599		8.020	.000
Produktivitas Kerja	.248	.211	.237	3.177	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,177 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0.678 dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , maka dapat diartikan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan.

Pada tabel berikut, dapat dijelaskan bahwa variabel Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,047 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0.678 dengan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ , maka dapat diartikan  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Komunikasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tirta Utama Abadi Jakarta Selatan.

**Tabel 4.26**  
**Uji t Secara Parsial Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.905	5.599		8.020	.000
Komunikasi	.235	.224	.211	3.047	.009
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)



**Tabel 4.27**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.765	2	9.882	<b>12.703</b>	.008 <sup>b</sup>
Residual	1040.313	74	14.058		
Total	1060.078	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang telah diuji adalah 12,703. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,97. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 12,703 >$  dari  $F_{tabel} = 3,97$ . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tirta Utama Abadi.

## KESIMPULAN

Untuk menyusun kesimpulan mengenai pengaruh Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dalam hasil penelitian ini maka peneliti memberikan kesimpulan dengan uraian sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti maka analisis kuesioner pada variabel Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) dengan pernyataan tertinggi adalah pada kuesioner nomor 2 dengan pernyataan “Karyawan memahami tugas-tugas rutinyang dikerjakan” yang memiliki nilai rata – rata 4.4 yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik” yang dibuktikan dengan koefisien regresi sederhana melibatkan nilai koefisien konstanta memiliki nilai 44,905 yang kemudian jika dimasukkan pada rumus adalah  $Y = 44,905 + 0,248X_1$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap pertambahan pada Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) akan menyebabkan pertambahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,248 dengan nilai konstanta 44,905.
2. Ditinjau dari analisis kuesioner pada variabel Komunikasi ( $X_2$ ) pernyataan tertinggi pada pernyataan nomor 9 dengan pernyataan “Proses komunikasi karyawan yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja” yang memiliki rata – rata 4.4 dengan kategori “sangat baik” yang dibuktikan dengan koefisien regresi sederhana melibatkan nilai koefisien konstanta memiliki nilai 44,905 yang kemudian jika dimasukkan pada rumus adalah  $Y = 44,905 + 0,235X_2$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap pertambahan pada Komunikasi ( $X_2$ ) akan menyebabkan pertambahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,235 dengan nilai konstanta 44,905.
3. Berdasarkan hasil analisis kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan pernyataan terendah, maka pernyataan tertinggi pada nomor 7 dengan pernyataan “Karyawan dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan latsan” dengan nilai rata – rata 4.6 dengan kategori “sangat baik” yang dibuktikan dengan koefisien regresi berganda melibatkan nilai koefisien konstanta memiliki nilai 44,905 yang kemudian jika dimasukkan pada rumus adalah  $Y = 44,905 + 0,248X_1 + 0,235X_2$ . Dengan konstanta sebesar 44,905 artinya jika Produktivitas Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0 maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 44,905.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amalya, S. R., Basalamah, M. S. A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center of Economic Students Journal*, 4(1), 62-67. Vol. 4, No. 1, Januari 2021. ISSN: 2621-8186
- Ambarwati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 190-197. Vol. 2, No. 1 Februari 2024. ISSN: 2963-9654
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Budiyanto, E. & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Banten: CV.AA.Rizky.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cangara, Hafied. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi (edisi keempat)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Dr. Sitti Nurbaya, S. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Edison, Emron. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Indrajit, Richardus Eko
- Framita, Indah Sari. 2021. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang). Skripsi pada FEB Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herdini, A., Sudaryo, Y., & Efi, N. A. S. (2021). Analisis Tingkat Suku Bunga Sertifikat Bank Indonesia (SBI), Inflasi Dan Nilai Kurs Dollar As Terhadap Harga Saham. *Jurnal Indonesia Membangun*, 20(03), 1-21.
- Herfieqo, M. R., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Produktivitas Kerja, Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapangan di PT Uler Raya Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 2731-2745. Vol. 5, No. 6 2023. ISSN: 2656-4691
- Iskandar, A. M. (2024). *Komunikasi Kesehatan Lintas Budaya: Teori dan Praktik untuk Praktisi Medis, Dosen, Mahasiswa Keperawatan, Kebidanan, dan Umum*. Penerbit Salemba.
- Istijanto. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Jakarta
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224.
- Malhotra, N.K. (2019). *Basic Marketing Research Integration of Social Media (4th ed.)*. Boston: Pearson.



- Maliah, & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 109–125.
- Maskur, S. (2024). *Praktis Belajar Metodologi Penelitian Bidang Psikologi Pendidikan dan Ilmu Pendidikan (Buku Ajar Mata Kuliah)*. PT Indragiri Dot Com.
- Nurdiansyah, Haris & Rahman, Robbi Saepul. (2019) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif
- R. Supomo, E. N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Yrama Widya, Bandung.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Pengaruh Intellectual Capital, Kebijakan Dividen Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Robin, R., Devi, D., & Jessica, J. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Eway Alliance Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 2469-2479. Vol. 8, No. 1, Februari 2024. ISSN: 2541-5255
- Roni Angger Aditama (2020) *Pengantar Bisnis*. Malang, AE Publishing
- Samsudin, Sadili (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. (2019) *Mastering SPSS Versi 19*. Jakarta : Elex Media
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R. & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sinambela, L. P (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhardi, S. (2018). *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*.
- Sule, E.T., & Priansa, D.J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sumiati, & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1117–1134.
- Suryani dan Hendryadi. (2023). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260-277. Vol. 2, No.2, Jan 2019.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi Terhadap kinerja karyawan pada PT Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. Vol. 2, No. 3, Mei 2019. ISSN: 2581-2769
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.



- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijupro)*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/Ijupro.V2i2.76>
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Jakarta: Deepublish.
- Taufiq, M. I., Sasmita, H., Hamdat, A., & Singkeruang, A. W. T. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150-160. Vol. 1, No. 2, Desember 2022. ISSN: 2964-8823
- Viyeni, M. F. A. O., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Komunikasi Efektif, Kepemimpinan, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 8(1), 14-22. Vol. 8, No. 1 April 2024. ISSN: 2549-0893
- Wakhid, M. R. N., & Mardalis, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Secara Virtual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada RSUD Muhammadiyah Delanggu. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 910-923. Vol. 17, No. 1, Februari 2024. ISSN: 2721-7213
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143-151. VOL. 6, NO. 1 MEI 2024. ISSN: 2302 – 5964