

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat

¹Thresya Margaretha Sinaga, ^{2*}Jeni Andriani

thresyamargaretha@gmail.com¹, dosen00436@unpam.ac.id²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

*Korespondensi Author

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of communication and work discipline on employee performance at Godong Ijo Asri Depok, West Java. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 80 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of Godong Ijo Asri Depok, West Java and the number of saturated samples amounted to 80 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study were communication had a significant positive effect on employee performance with a determination coefficient value of 58.0% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(8.901 > 1.991)$. Work discipline has a significant positive effect on employee performance with a coefficient of determination of 51.2%, and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(9.048 > 1.991)$. Communication and work discipline simultaneously have a significant positive effect on employee performance with a regression equation of $Y = 8.132 + 0.365X_1 + 0.393X_2$, the coefficient of determination of 58.0%, while the remaining 42.0% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained F count $>$ F table or $(53.274 > 3.115)$.

Keywords: Communication; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat dan jumlah sampel jenuh berjumlah 80 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,901 > 1,991)$. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,048 > 1,991)$. Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,132 + 0,365X_1 + 0,393X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(53,274 > 3,115)$.

Kata Kunci: Komunikasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Komunikasi dan disiplin kerja dalam setiap perusahaan sangatlah penting dan hal tersebut diperlukan bahkan merupakan salah satu pe-nunjang bagi Perusahaan. Komunikasi dan disiplin merupakan bagian komponen penting bagi keberlangsungan, pencapaian proses dan sukses dalam sebuah pekerjaan. Komunikasi dan disiplin merupakan dua faktor yang secara mempengaruhi kinerja karyawan.

Komunikasi, yang meliputi kemampuan intelektual adalah dasar pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tugas-nya. Disiplin, keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Disiplin kerja berfungsi sebagai pendorong yang kuat bagi individu untuk mencapai tujuan pribadi



dan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang optimal adalah kinerja karyawan yang selalu optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya akan dapat memberikan kontribusi besar pada keberhasilan Perusahaan. Variabel yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi dan disiplin. Hal ini sejalan dengan penelitian, komunikasi yang baik berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai regresi yang menunjukkan bahwa peningkatan satu-satunya unit komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan kata lain, semakin baik komunikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Komunikasi yang baik dalam organisasi mencakup berbagai aspek, seperti keterbukaan, umpan balik yang konstruktif, serta penggunaan media komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Selain itu, disiplin kerja juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan budaya kerja yang produktif, dimana setiap individu memahami tugas dan tanggung jawabnya serta menjalankannya dengan penuh dedikasi. Beberapa aspek yang mencerminkan disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap aturan Perusahaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta konsistensi dalam menjalankan standar kerja yang telah ditetapkan.

Ketika komunikasi dan disiplin kerja diterapkan secara efektif dalam suatu Perusahaan, dampak positifnya akan terasa

secara ke-seluruhannya. Pertama, komunikasi yang baik akan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman yang dapat menghambat produktivitas. Kedua, disiplin kerja yang di-terapkan secara konsisten akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan kondusif untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, dalam praktiknya, ada banyak Perusahaan menghadapi tantangan dalam menerapkan komunikasi dan disiplin kerja yang baik. PT Godong Ijo, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Pemancingan, Restaurant, dan Ecotainment. PT Godong Ijo menghadapi kendala dalam komunikasi internal yang kurang efektif, yang menyebabkan kesalahpahaman antara manajemen dan karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang belum sepenuhnya ditegakkan mengakibatkan rendahnya produktivitas dan keterlambatan.

Beberapa faktor yang menyebabkan permasalahan ini antara lain kurangnya saluran komunikasi yang jelas, minimnya koordinasi antar departemen, serta ketidaktegasan dalam penerapan aturan dan kebijakan Perusahaan. Untuk mengatasi hal ini, PT Godong Ijo perlu menerapkan strategi komunikasi yang lebih baik, seperti pertemuan rutin, pelatihan komunikasi, dan penggunaan teknologi yang mendukung transparansi informasi. Selain itu, Perusahaan juga harus lebih tegas dalam menegakkan disiplin kerja dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan.

Berikut ini fenomena berupa data empiric data kinerja perusahaan selama tahun 2022-2024 sebagai berikut:

Tabel 1: Data Kinerja Karyawan PT Godong Ijo Asri

No	Penilaian	Target	Pencapaian		
			2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	100%	77%	78%	80%
2	Kuantitas Kerja	100%	75%	80%	78%
3	Pelaksanaan Kerja	100%	80%	87%	80%
4	Tanggung jawab	100%	87%	82%	88%
	Rata-rata	100%	80%	82%	82%

Sumber: HRD PT Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat, diolah oleh penulis (2025)

Kriteria Penilaian: 91-100 = Sangat Baik, 78-90 = Baik, 66-77 = Cukup, 51-65 = Kurang, < 50 = Sangat Baik

Dari tabel di atas, realisasi kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat dari tahun 2022 sampai 2024 terjadinya fluktuatif. Kualitas kerja tahun 2022 menunjukkan presentasenya sebesar 77%, menjadi 78% di 2023 dan 80% di 2024, menunjukkan dalam kategori "Baik". Kuantitas kerja tercatat sebesar 75% pada 2022, meningkat menjadi 80% di 2023, namun kembali menjadi 78% pada 2024, meskipun tetap berada dalam kategori "Baik". Pelaksanaan kerja juga menunjukkan

dinamika yang capaiannya 80% pada 2022, naik menjadi 87% di 2023, dan turun lagi ke 80% pada 2024, tetapi berada dalam kategori "Baik". Sementara itu, tanggung jawab mencatat capaian tertinggi dengan 87% pada 2022, turun ke 82% di 2023, lalu meningkat menjadi 88% pada 2024, semuanya berada pada kategori "Baik". Secara keseluruhan, rata-rata pencapaian kinerja meningkat dari 80% pada 2022 menjadi 82% pada 2023 dan tetap stabil di 82% pada 2024.

Tabel 2: Data Pra survey komunikasi Karyawan PT Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat

No	Pertanyaan	Ya	Percentase	Tidak	Percentase
1	Apa sering atasan Anda memberikan umpan balik atas hasil kerja Anda?	10	33%	20	67%
2	Apakah Anda merasa komunikasi dengan rekan kerja berjalan lancar?	15	50%	15	50%
3	Apakah terjadi kesalahpahaman dalam komunikasi dengan rekan kerja?	17	57%	13	43%
4	Apakah Anda pernah mengalami keterlambatan menerima informasi penting karena saluran komunikasi yang kurang	16	53%	14	47%
5	Apakah sering terjadi miskomunikasi terkait tugas kerja?	18	47%	12	53%

Sumber: Survei pada PT Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat (2025)

Dari tabel di atas, hasil survei komunikasi karyawan PT Godong Ijo Asri Depok tahun 2025, diketahui bahwa mayoritas responden cenderung memberikan jawaban "Tidak" pada beberapa pertanyaan. Menurut Nova Safarini (2020) komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide-ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.

Hal ini terlihat dari tingginya persentase responden yang menyatakan tidak atau sering menerima umpan balik dari atasan (67%), serta

masih adanya setengah responden yang merasa komunikasi dengan rekan kerja tidak berjalan lancar (50%). Selain itu, 57% responden mengaku "Ya" mengalami kesalahpahaman dalam berkomunikasi dan 53% lainnya menyatakan pernah mengalami keterlambatan menerima informasi penting karena saluran komunikasi yang tidak efektif. 53% responden juga mengalami sering terjadi miskomunikasi terkait tugas kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi internal pada PT Godong Ijo Asri masih belum optimal.

**Tabel 3: Absensi/Presensi Karyawan PT Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat
Tahun 2022-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			Total
			Alfa	Izin	Terlambat	
2022	79	300	51	19	32	102
2023	77	294	53	31	25	110
2024	80	290	50	20	39	109

Sumber: HRD PT Godong Ijo Asri, diolah penulis (2025)

Berdasarkan data disiplin kerja berdasar pada data empiric absensi selama periode tahun 2022-2024 di atas, menggambarkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong kurang karena masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan baik itu kehadiran, keterlambatan dan tidak masuk kerja tanpa memberi tahuhan ke atasa, Secar detail penjelasan tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, jumlah total absensi tercatat sebanyak 102 kasus, terdiri dari 51 alfa, 19 izin, dan 32 terlambat. Kemudian di tahun 2023, tingkat absensi meningkat menjadi 110 kasus, yaitu 53 alfa, 31 izin, dan 25 terlambat. Namun, pada tahun 2024, jumlah absensi sedikit menurun menjadi 109 kasus, dengan rincian 50 alfa, 20 izin, dan 39 terlambat. Meskipun terjadinya penurunan di tahun 2024, angka absensi masih tergolong tinggi dan menunjukkan perlu adanya peningkatan

disiplin serta evaluasi system kehadiran karyawan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden, pengumpulan data menggunakan



data primer dengan cara menyebar kusioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Komunikasi (X₁)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,61765	0,2172	Valid
KX1-2	0,66779	0,2172	Valid
KX1-3	0,63952	0,2172	Valid
KX1-4	0,69851	0,2172	Valid
KX1-5	0,70856	0,2172	Valid
KX1-6	0,39149	0,2172	Valid
KX1-7	0,64142	0,2172	Valid
KX1-8	0,69145	0,2172	Valid
KX1-9	0,67935	0,2172	Valid
KX1-10	0,57570	0,2172	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 80 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 80 - 2 = 78$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,2172. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel

komunikasi dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,2172$.

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja (X₂)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,71645	0,2172	Valid
KX2-2	0,56075	0,2172	Valid
KX2-3	0,68725	0,2172	Valid
KX2-4	0,56963	0,2172	Valid
KX2-5	0,66317	0,2172	Valid
KX2-6	0,37732	0,2172	Valid
KX2-7	0,65245	0,2172	Valid
KX2-8	0,61821	0,2172	Valid
KX2-9	0,66459	0,2172	Valid
KX2-10	0,75767	0,2172	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 80 - 2 = 78$ yaitu 0,2172. Dengan demikian data

layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,68571	0,2172	Valid
KY-2	0,65170	0,2172	Valid
KY-3	0,57141	0,2172	Valid
KY-4	0,67862	0,2172	Valid
KY-5	0,75475	0,2172	Valid
KY-6	0,69907	0,2172	Valid
KY-7	0,64474	0,2172	Valid
KY-8	0,40239	0,2172	Valid
KY-9	0,46881	0,2172	Valid
KY-10	0,65324	0,2172	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 80 - 2 = 78$ yaitu 0,2172. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X_1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel komunikasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,815 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,778 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,796 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal. 2) Motode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujianya sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,17585316
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,052
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,669
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		,657
		Upper Bound
		,681

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksejalan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* pada gambar 1.

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

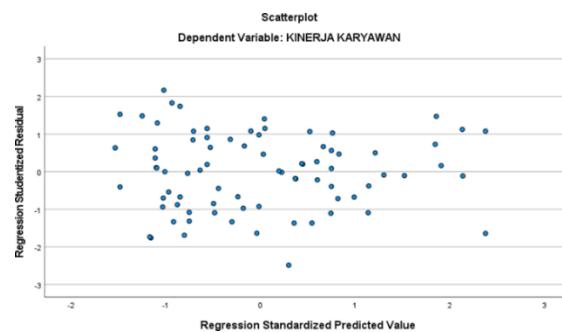
Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.456	2.578		4.443	.000
KOMUNIKASI	.654	.073	.710	8.901	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,901 > 1,991$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima,



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat.

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.253	2.559		4.397	.000
DISIPLIN KERJA	.671	.074	.716	9.048	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,048 > 1,991$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (komunikasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikansi tertentu.

Tabel 13: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Komunikasi (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1906.218	2	953.109	53.274	.000 ^b
Residual	1377.582	77	17.891		
Total	3283.800	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(53,274 > 3,115)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 8,901$ sedangkan $t_{tabel} = 1,991$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0_1 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Husni Adam Najati, Andi Heru Susanto (2022) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 9,048$ sedangkan $t_{tabel} = 1,991$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0_2 ditolak dan H_2 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andriani, J. Anggraini, N., & Metarini, R. A (2023) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(53,274 > 3,115)$ dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ maka H_0_3 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan.

SIMPULAN

Secara parsial komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,901 > 1,991$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat.

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,048 > 1,991$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_2 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat.

Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(53,274 > 3,115)$ dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_3 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Algafari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT



Copyright © pada Penulis

- Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.