

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684

JUMANDIK, Vol. 3, No. 2, Januari-April 2025 (103-113)

©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan PengabdianPutra

Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan

## Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Xpress Print Kota Tangerang

Kurniawan Aryanto Putra<sup>1</sup> Zackharia Rialmi<sup>2\*</sup>[Kurniawanaryanto20@gmail.com](mailto:Kurniawanaryanto20@gmail.com)<sup>1</sup>, [zac\\_rialmi@upnvj.ac.id](mailto:zac_rialmi@upnvj.ac.id)<sup>2\*</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang<sup>1</sup>Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta<sup>2\*</sup>

Received | Revised | Accepted

\*Korespondensi Penulis

Kata Kunci:  
Komunikasi; Disiplin  
Kerja; Kinerja  
Karyawan

Abstrak, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Xpress Print Kota Tangerang. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan, teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan kusioner atau angket, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Xpress Print Kota Tangerang yaitu sebanyak 150 orang karyawan, teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin, Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 60 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Xpress Print Kota Tangerang, hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung > ttabel ( $12,743 > 2,00$ ), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi  $0,000 < 0,5$ . Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, kemudian juga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Xpress Print Kota Tangerang, hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung > ttabel ( $13,652 > 2,00$ ), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, serta yang ketiga terdapat pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Xpress Print Kota Tangerang, hal ini dilihat dari hasil uji F dengan nilai Fhitung > Ftabel atau ( $123,039 > 3,15$ ), hal ini juga diperkuat dengan Sig < 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

### Keywords:

Communication; Work  
Discipline; Employee  
Performance

*Abstract, The purpose of this research is to determine the effect of communication and work discipline on employee performance at Xpress Print Tangerang City. This type of research is a type of quantitative research using data collection techniques using observation, interviews, and questionnaires. The population in this research is Xpress Print employees in Tangerang City, namely 150 employees. The technique for determining the number of samples*

*taken as respondents in the research This is by using the Slovin formula. The results of the Slovin formula calculation show a total of 60 employees. The data analysis techniques in this research are descriptive analysis, research instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, as well as t test and F test using SPSS version 26 tools. The results of this study show that There is an influence between Communication (X1) on Employee Performance (Y) at Xpress Print Tangerang City, this can be seen from the results of the t test with a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $12.743 > 2.00$ ), this is also proven by the significance of  $0.000 < 0.5$ . Thus,  $H_01$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted, then there is also an influence between Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) at Xpress Print Tangerang City, this can be seen from the results of the t test with a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $13.652 > 2.00$ ), this is also proven by the significance of  $0.000 < 0.05$ , thus  $H_02$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted, and thirdly there is an influence between Communication (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) at Xpress Print Tangerang City, This can be seen from the results of the F test with a value of  $F_{count} > F_{table}$  or ( $123.039 > 3.15$ ), this is also confirmed by  $Sig < 0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ), thus  $H_03$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang sudah modern di saat ini membuat dunia perusahaan mengalami persaingan yang tinggi dan ketat. Oleh karena itu, perusahaan yang memiliki kualitas daya saing yang kuat mampu mengembangkan segala pencapaian yang ditargetkan di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki oleh setiap perusahaan agar lebih baik dalam menghadapi tantangan yang menentang serta mempertahankan aktivitas perusahaan agar tetap berjalan dengan baik. Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Saat ini masalah yang sering terjadi di perusahaan dalam hal kinerja karyawan adalah kinerja tersebut belum optimal dan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana karyawan belum bisa melaksanakan tugas nya karena komunikasi

yang dilaksanakan selama ini antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik dan optimal. Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan masih kurang jelas, tidak adanya umpan balik yang spesifik antara pimpinan dan karyawan yang membuat tujuan ataupun penyelesaian akhir pekerjaan tidak dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan komunikasi yang jelas dan efektif dalam perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memberikan dampak yang baik dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai jika atasan dan karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dan jelas.

Xpress Print adalah perusahaan percetakan yang mempunyai konsep "One Stop Printing" di Kota Tangerang No.1-6, Ruko Modernland Blok AR, Jl. Jenderal Sudirman, RT.004/RW.007, Babakan, Kota Tangerang dan sudah menjadi partner bisnis yang terpercaya. Kami adalah percetakan yang bergerak di bidang *DIGITAL PRINTING* dan juga *OFFSET PRINTING*.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:9) adalah "kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai oleh karyawan dalam menjalankan tugas



sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi”. Berikut merupakan data kinerja karyawan Xpress Print Kota Tangerang:

**Tabel 1: Data Kinerja Karyawan Xpress Print Tahun 2020 - 2022**

No	Indikator	Pertanyaan	Presentase		
			2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	Karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik	80%	82%	70%
2	Kuantitas Kerja	Seberapa lama karyawan menjalankan suatu pekerjaan dalam 1 hari	80%	77%	75%
3	Pelaksanaan Tugas	Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan fokus tanpa di awasi oleh pimpinan	86%	88%	86%
4	Tanggung Jawab	Kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	82%	80%	78%

Sumber : Data Kinerja Karyawan Xpress Print 2020 - 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas dalam hasil pra survey penilaian data kinerja karyawan terdapat 2 indikator yang mengalami penurunan pada indikator kuantitas kerja karyawan yang mendapatkan presentase 80% pada tahun 2020, 77% pada tahun 2021 dan 75% pada tahun 2022 dan indikator tanggung jawab yang mendapatkan persentase 82% pada tahun 2020, 80% pada tahun 2021, dan 78% pada tahun 2022. Hal ini dapat dilihat bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kuantitas kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan nya. Sedangkan terdapat 2 indikator penilaian pra survey kinerja karyawan yang meningkat dan stabil yaitu kualitas kerja karyawan yang mendapatkan presentase nya 80% pada tahun 2020, 82% pada tahun 2021 dan 80% pada tahun 2022 dan indikator

pelaksanaan tugas yang mendapatkan presentase 86% pada tahun 2020, 88% pada tahun 2021, dan 86% pada tahun 2022. Hal ini bisa dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan belum terlalu baik, maka dari itu perlu dimaksimalkan kembali agar perusahaan bisa berjalan lebih baik lagi.

Menurut Yosali Iriantara (2014 : 44), komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan berupa informasi, gagasan, pikiran, pendapat, pengetahuan, ungkapan perasaan untuk tujuan tertentu. Pemindahan informasi atau gagasan dari seseorang ke orang lain, dapat berlangsung secara lisan maupun tulisan, dan dapat dilakukan oleh dua orang atau lebih. Kurangnya komunikasi akan menjadi kendala yang berpengaruh bagi kelancaran aktivitas perusahaan.

**Tabel 2: Pra Survey Mengenai Komunikasi pada Karyawan Xpress Print Kota Tangerang**

No.	Pertanyaan	Jawaban				Total Responden
		Ya	Presentase (%)	Tidak	Presentase (%)	
1.	Apakah pemimpin dapat bersikap ramah kepada anda.	23	43,33%	27	56,67%	50
2.	Apakah pimpinan anda mampu menunjukkan kepedulian terhadap karyawan.	15	25,00%	35	75,00%	50
3.	Apakah perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.	22	40,00%	28	60,00%	50
4.	Apakah pimpinan anda selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan.	25	50,00%	25	50,00%	50

Sumber : Hasil survey yang sudah di olah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui jika komunikasi yang dimiliki oleh karyawan dan pimpinan pada xpress print masih terbilang

kurang baik. Berdasarkan pra survey dan pengamatan peneliti lakukan. Sikap keramahan dan kepedulian pimpinan mayoritas dijawab

dengan kata tidak oleh karyawan yang menjadi responden pada survey awal, begitu juga dengan pertanyaan terkait dengan penghargaan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mayoritas dijawab dengan kata tidak dengan pertanyaan tersebut.

Hasibuan (2013:193), disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu

dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Menurut Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

**Tabel 1: Data Absensi Xpress Print Tahun 2020 - 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	2020			2021			2022			Presentase (%)		
		I	S	A	I	S	A	I	S	A	2020	2021	2022
Januari	150	10	6	2	5	6	2	7	10	3	9%	5%	12%
Februari	150	7	5	2	4	5	3	10	6	4	6%	4%	12%
Maret	150	12	6	5	6	5	4	7	13	6	13%	10%	15%
April	150	7	11	4	10	7	5	8	15	5	14%	15%	17%
Mei	150	20	10	6	8	6	6	11	9	7	20%	16%	18%
Juni	150	12	4	2	10	9	8	15	6	4	16%	14%	18%
Juli	150	6	7	3	8	5	7	7	18	5	9%	6%	12%
Agustus	150	13	5	2	5	14	3	5	13	8	11%	15%	17%
September	150	9	5	1	7	6	5	12	7	2	13%	11%	14%
Oktober	150	10	2	2	5	2	3	21	10	8	9%	4%	21%
November	150	7	3	3	6	4	1	8	17	5	8%	6%	19%
Desember	150	14	10	4	15	5	3	7	19	7	17%	16%	23%

Sumber: Data Absensi Xpress Print 2020 - 2022

Dari tabel 3 diatas terlihat bahwa tingkat disiplin dilihat dari kehadiran karyawan pada tahun 2020 mengalami kenaikan, pada tahun 2021 mengalami penurunan dan pada tahun 2022 kembali mengalami kenaikan, hal ini disebabkan kurangnya kesadaran karyawan dalam menegakan kedisiplinan, sehingga berkurangnya tanggung jawab karyawan, maka perlu adanya peran dari Xpress Print dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, karena dengan kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Dessy Shinta dan Mauli Siagian (2020) yang berjudul “ Pengaruh

### Kerangka Berpikir

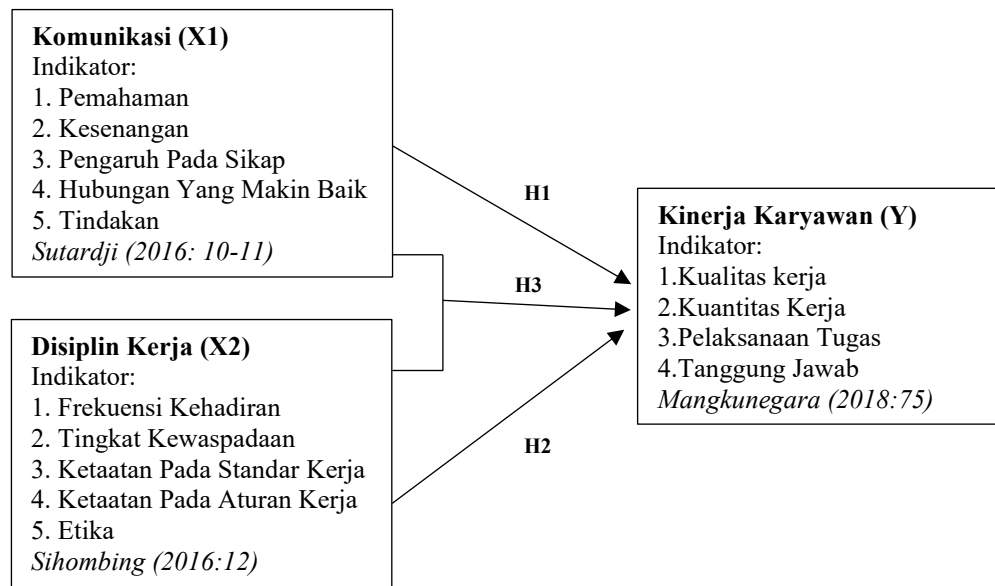
Menurut Sugiyono (2013:60 “Kerangka berpikir yaitu kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori

Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo ” diperoleh hasil bahwa menunjukkan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo.

Penelitian Ni Luh Sri Wildani (2018) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort ” diperoleh hasil bahwa penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar.





**Gambar 1: Kerangka Berfikir**

**Hipotesis**

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

- Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Xpress Print.
- Ha1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Xpress Print.
- Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Xpress Print.

- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Xpress Print.
- Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Xpress Print.
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Xpress Print.

**METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan teknik deskriptif kuantitatif, yang artinya memberikan suatu gambaran yang teratur tentang suatu peristiwa akan dibahas dalam

menganalisa data kuantitatif data-data yang bersifat angka. Populasi penelitian ini adalah laporan data kinerja karyawan Xpress Print Kota Tangerang tahun 2023, sedangkan sampel yang digunakan adalah data tabel hasil observasi dan kuisioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Uji Normalitas**

Hasil output uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 4: Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18530353
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.123

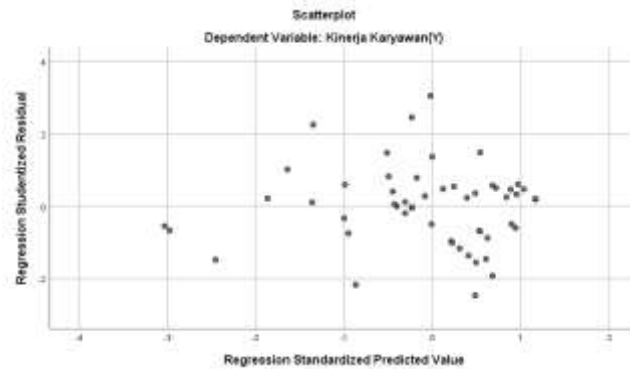
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pengujian di atas, diperoleh nilai signifikasinya dengan *kolmogorov-smirnov test* adalah  $\alpha = 0,09$  dimana nilai

tersebut  $> 0,05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 26, 2023

**Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas Pola Gambar Scatterplot**

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar di atas, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di

atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolonieritas

Hasil *output* uji multikolonieritas sebagai berikut:

**Tabel 5: Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3.109	2.523			1.232	.223		
Komunikasi (X1)	.433	.112	.419		3.864	.000	.280	3.567
Disiplin Kerja (X2)	.492	.103	.518		4.771	.000	.280	3.567

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: *Output* SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji multikolonieritas dari variabel komunikasi mempunyai nilai *tolerance* 0,280  $> 0,10$  dengan nilai VIF 3,567  $< 10,00$  dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai

*tolerance* 0,280  $> 0,10$  dengan nilai VIF 3,567  $< 10,00$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 6: Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.805	3.241	1.574

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai

Durbin-Watson sebesar 1,574 yang berada diantara interval 1,55 – 2,46.

**Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7: Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.109	2.523		1.232	.223
	Komunikasi(X1)	.433	.112	.419	3.864	.000
	Disiplin Kerja(X2)	.492	.103	.518	4.771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 3,109 + 0,433X_1 + 0,493X_2 + e$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a. Kostanta sebesar 3,109 dari persamaan ini berarti nilai Y bersifat konstan sebesar 3,109 menunjukkan nilai yang positif. Jika variabel komunikasi dan variabel disiplin kerja tidak berubah atau bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan bersifat tetap atau positif.
- b. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,433 dari persamaan ini berarti bahwa

ketika komunikasi itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,433 dan sebaliknya ketika komunikasi itu menurun sebesar 0,433 maka kinerja karyawan ikut menurun.

- c. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,493 dari persamaan ini berarti bahwa ketika disiplin kerja itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,493 dan sebaliknya ketika disiplin kerja itu menurun sebesar 0,493 maka kinerja karyawan ikut menurun.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 8: Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.805	3.241	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X2), Komunikasi(X1)

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 2023



Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,812 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi

pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 81,2%. Sedangkan sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 9: Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X1) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.945	2.925		1.691	.096
Komunikasi(X1)	.887	.070	.858	12.743	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 2023

Berdasarkan Tabel 9 di atas ternyata diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,743 > 2,00$ ) dari nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima atau variabel

komunikasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 10: Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.877	2.592		2.653	.010
Disiplin Kerja(X2)	.830	.061	.873	13.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 2023

Berdasarkan tabel 10, ternyata diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,652 > 2,00$ ) dari nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , maka dapat

disimpulkan  $H_2$  diterima atau variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji f (Simultan)**

**Tabel 11: Hasil Pengolahan Data Uji F Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2584.360	2	1292.180	123.039	.000 <sup>b</sup>
Residual	598.623	57	10.502		
Total	3182.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X2), Komunikasi(X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 11 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $123,039 > 3,15$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $Sig < 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Xpress Print Kota Tangerang.

## Pembahasan

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) berdasarkan hasil penelitian di atas, berdasarkan jawaban responden atas variabel, menggambarkan bahwa komunikasi secara keseluruhan paada Xpress Print dinilai setuju/baik, hal ini dapat terlihat dari rata – rata variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 4,15 termasuk pada interval 3,40 – 4,19 dengan kriteria setuju/baik.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,945 + 0,887X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,858 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,737 atau sebesar 73,7% sedangkan sisanya sebesar 26,3 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $12,462 > 2,00$ ). Dengan demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_11$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Xpress Print Kota Tangerang.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) berdasarkan hasil penelitian di atas, berdasarkan jawaban responden atas variabel, menggambarkan bahwa disiplin kerja secara keseluruhan paada Xpress Print dinilai setuju/baik, hal ini dapat terlihat dari rata – rata variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,19 termasuk pada interval 3,40 – 4,19 dengan kriteria setuju/baik.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,877 + 0,830X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,873 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,763 atau sebesar 76,3% sedangkan sisanya sebesar 23,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $13,652 > 2,00$ ). Dengan demikian  $H_02$  ditolak dan  $H_12$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Xpress Print Kota Tangerang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Rujukan Buku:

### Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) berdasarkan hasil penelitian di atas, berdasarkan jawaban responden atas variabel, menggambarkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan paada Xpress Print dinilai setuju/baik, hal ini dapat terlihat dari rata – rata variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 4,16 termasuk pada interval 3,40 – 4,19 dengan kriteria setuju/baik.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,109 + 0,433X_1 + 0,493X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,901 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,812 atau sebesar 81,2% sedangkan sisanya sebesar 18,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $123,039 > 3,15$ ). Dengan demikian  $H_03$  ditolak dan  $H_13$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Xpress Print Kota Tangerang.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Xpress Print Kota Tangerang dengan persamaan regresi  $Y = 4,945 + 0,887X_1$  dan nilai  $t_{hitung}$  ( $12,743$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $2,00$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,5$ .
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Xpress Print Kota Tangerang dengan persamaan regresi sebesar  $Y = 6,877 + 0,830X_2$  dan nilai  $t_{hitung}$  ( $13,652$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $2,00$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Xpress Print Kota Tangerang dengan nilai regresi sebesar  $Y = 3,109 + 0,433 + 0,493X_2$  dan nilai  $F_{hitung}$  ( $123,039$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3,15$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen ( 3 in 1 )*. Yogyakarta: Media Tera.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Iriantara, Yosol. 2014. *Komunikasi Pembelajaran*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- James L. Gibson, et.al., 2012. *Organization: Bbehaviour, Structure, Processes. 14th Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Rivai Dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

#### Rujukan Jurnal:

- Andriani, W., & Widyanti, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 7, No. 2, Juli 2020.
- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja . *e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014*, 135-145.
- Hermansyah, & Indarti, S. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 165–178.



- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA. Vol. 4, No. 3, September 2016*, 600 – 611.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 6 No.7.
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *JENIUS. Vol. 2, No. 3, Mei 2019*, 410-418.
- Rofianti, M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud. *E – Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 1, 2021*, 1 – 20.
- Sahputra, D. (2020). Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi. *Jurnal Simbolika: Research and Learning in Communication Study. Vol 6 No. 2, Oktober 2020*, 152-162
- Sihombing, F. P. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Kopi Massa Koktong Lim Ming. *Jurnal SULTANIST Vol. 5, No. 2, Desember 2016*, 11-20.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribudo. *E – Jurnal Apresiasi Ekonomi. Vol 8, No. 2, Juli 2020*, 338 – 346.
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan), Vol 5 No. 2*, 163-174.
- Udayanto, R. R., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2015). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Coca-Cola. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 3 No. 1.
- Widani, N. L. S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol. 10, No. 1, 2018*.

