

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018  
JURAMA, Vol. 3, No. 2, Mei 2026  
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI ANDALAN UTAMA JAKARTA SELATAN

Muhamad Frizas<sup>1\*</sup>, Paeno<sup>2</sup>

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

Email: ; [muhamadfrizass@gmail.com](mailto:muhamadfrizass@gmail.com), [dosen01362@gmail.com](mailto:dosen01362@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebesar 58 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh, sehingga didapat responden sebesar 58 karyawan. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji f simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung  $7,681 > ttabel 2,004$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan, hal ini dapat dibuktikan dari nilai thitung  $9,905 > ttabel 2,004$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan, hal ini dapat dibuktikan dari diperolehnya nilai Fhitung  $62,249 > Ftabel 3,16$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Keywords:** Disiplin Kerja; Komunikasi; Kinerja Karyawan.

### Abstract

*This research aims to analyze the effect of work discipline and communication on employee performance at PT Mandiri Andalan Utama South Jakarta. The research method used in this research is a quantitative method. The population in this study was 58 employees with the sampling technique used, namely a saturated sample, so that respondents were obtained as many as 58 employees. Data analysis methods use simple linier regression, multiple linier regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results of this research show that: (1) There is a positive and significant influence between work discipline (X1) on Employee Performance (Y) at PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan, this can be proven from the tcount value of  $7,681 > ttable 2,004$  with a significance level of  $0,00 < 0,05$ . (2) There is a positive and significant influence between communication (X2) on Employee Performance (Y) at PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan, this can be proven from the tcount value of  $9,905 > ttable 2,004$  with a significance level of  $0,00 < 0,05$ . (3) Simultaneously there is a positive significant influence between work discipline (X1) and communication (X2) on performance employee (Y) at PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan, this can be proven by obtaining an Fcount value of  $62,249 > Ftabel 3,16$  with a significance level of  $0,00 < 0,05$ .*

**Keywords:** Work Discipline; Communication; Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Dalam dua dekade terakhir ini, pertumbuhan perekonomian Indonesia telah membuka peluang luas bagi sektor jasa, khususnya perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing. Besarnya jumlah penduduk serta ketersediaan tenaga kerja yang sangat banyak membuat Indonesia sebagai pasar yang menjanjikan dan tujuan strategis bagi para penyedia layanan outsourcing.

Di tengah kompetisi global, peran manajemen dalam perusahaan outsourcing menjadi semakin krusial. Manajemen yang baik tidak hanya penting untuk mencapai tujuan efisiensi, tetapi juga untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Dari setiap proses manajemen akan sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Namun, di tengah perkembangan ini, isu terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam manajemen outsourcing tidak hanya berkaitan dengan pemilihan penyedia jasa yang tepat, tetapi juga mencakup pengembangan hubungan yang baik, komunikasi yang efektif, serta pengelolaan kinerja yang berkelanjutan.

Karena kondisi ini berdampak pada disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan outsourcing. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi elemen kunci bagi keberhasilan perusahaan outsourcing dalam hal memenuhi kebutuhan perusahaan klien maupun menjaga kinerja tenaga kerja. PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan merupakan perusahaan yang berfokus pada penyediaan jasa alih daya (outsourcing) tenaga kerja, khususnya untuk sektor perbankan. Sejak didirikan pada 14 Desember 2011, perusahaan ini memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan hasil terbaik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam mendukung pemasaran produk-produk keuangan, terutama yang berkaitan dengan layanan perbankan.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi sebuah perusahaan. Di tengah persaingan global yang semakin intens, setiap perusahaan dituntut untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia guna meraih sasaran strategis yang telah ditetapkan. Berikut ini dapat kita lihat key performance indicator pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan.

**Tabel 1. Key Performance Indicator PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan 2020-2024**

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
81 s/d 100%	SB	Sangat Baik
71 s/d 80%	B	Baik
61 s/d 70%	C	Cukup
51 s/d 60%	K	Kurang
< 50%	SK	Sangat Kurang

*Sumber: PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan 2024*

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan dari periode tahun 2020 sampai dengan 2024 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Data Kinerja Karyawan PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan 2020-2024.**

No	Aspek Yang Dinilai	Target (%)	Capaian Per Tahun %				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	69,8%	75,2%	83,7%	68,7%	69,2%

2.	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	100%	77,6%	66,3%	76,8%	65,2%	72,5%
3.	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	60,4%	69,7%	81,4%	68,4%	67,8%
4.	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	73,5%	71,7%	79,9%	70,2%	65,9%
5.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	67,6%	70,2%	77,6%	71,3%	70,6%
6.	Keakuratan pekerjaan	100%	76,3%	68,6%	80,2%	64,2%	69,8%
7.	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	72,7%	74,8%	75,4%	70,4%	72,1%
<b>Rata-Rata dan Keterangan Capaian</b>		<b>100%</b>	<b>71,1 Baik</b>	<b>70,9% Cukup</b>	<b>79,3 % Baik</b>	<b>68,3% Cukup</b>	<b>69,7 % Cukup</b>

*Sumber: PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan 2024*

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama mengalami fluktuatif, pada tahun 2020 ke 2021 rata-rata kinerja karyawan terjadi penurunan sebesar 0,2%. Pada tahun 2021 ke 2022 terjadi peningkatan sebesar 8,4%. Pada tahun 2022 ke 2023 terjadi penurunan sebesar 11%, kemudian pada tahun 2023 ke 2024 terjadi peningkatan sebesar 1,4%. Dari keseluruhan aspek tidak ada yang mencapai kriteria sangat baik.

Disiplin kerja yang efektif juga menjadi elemen penting dalam membangun kondisi kerja yang kondusif dan efisien dalam menjalankan proses operasional perusahaan. Disiplin kerja pada PT Mandiri Andalan Utama memiliki permasalahan dari jumlah kasus indisipliner yang fluktuatif. Yang dimana pada tahun 2020 ke 2021 terjadi penurunan sebesar 53 kasus indisipliner. Pada tahun 2021 ke 2022 terjadi peningkatan sebesar 539 kasus indisipliner, selanjutnya pada tahun 2022 ke 2023 terjadi peningkatan kembali sebesar 1.801 kasus indisipliner. Pada tahun 2024 terjadi penurunan sebesar 1.006. Untuk tingkat kasus keterlambatan karyawan dalam mentaati jam masuk kerja terlihat jauh lebih besar jumlahnya, tentu hal ini akan menghambat pelayanan perusahaan kepada perusahaan lainnya.

Komunikasi juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami fluktuatif. Berdasarkan hasil kuesioner, ada beberapa yang menyebabkan komunikasi pada PT Mandiri Andalan Utama tidak berjalan dengan baik. Sebagai contoh, memahami setiap instruksi kerja yang disampaikan oleh atasan, merasa senang ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, segera melakukan tindakan setelah menerima informasi atau arahan kerja yang jelas.

Untuk itu penulis melakukan riset ini dilakukan guna mengkaji secara lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi performa karyawan, karena disiplin kerja dan komunikasi menjadi aspek yang penting bagi organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan.

## METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan diterapkan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau menggunakan metode statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan. Populasi dan sampel penelitian meliputi seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 58 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji f simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Regresi Linier

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.430	3.228		5.710	.000
	Disiplin Kerja	.636	.083	.716	7.681	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan estimasi model regresi linier, diperoleh persamaan  $Y = 18,430 + 0,636 X_1$  yang mengisyaratkan adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Angka konstanta sebesar 18,430 menunjukkan bahwa meskipun Disiplin Kerja bernilai nol, Kinerja Karyawan tetap berada pada tingkat 18,430 poin. Sementara itu, nilai koefisien 0,636 mengartikan bahwa peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja, dengan variabel lain tetap, akan mendorong peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,636 poin.

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.331	3.119		3.954	.000
	Komunikasi	.747	.075	.798	9.905	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan estimasi model regresi linier sederhana, diperoleh persamaan  $Y = 12,331 + 0,747 X_2$  yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 12,331 mengindikasikan bahwa ketika variabel Komunikasi berada pada nilai nol, tingkat Kinerja Karyawan tetap tercatat sebesar 12,331 poin. Koefisien Komunikasi sebesar 0,747 menandakan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel ini, dengan asumsi Disiplin Kerja berada dalam kondisi tetap, akan berdampak pada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,747 poin.

**Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.686	3.006		3.223	.002
	Disiplin Kerja	.288	.090	.325	3.198	.002
	Komunikasi	.541	.095	.578	5.692	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan estimasi model regresi linier sederhana, diperoleh persamaan  $Y=9,686+0,288X_1+0,541X_2$  yang merepresentasikan pengaruh positif variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 9,686 menunjukkan bahwa ketika kedua variabel bebas tersebut berada pada nilai nol, tingkat Kinerja Karyawan tercatat sebesar 9,686 poin. Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,288 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel tersebut, dengan asumsi Komunikasi berada dalam kondisi tetap, akan berimplikasi pada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,288 poin. Sementara itu, koefisien Komunikasi sebesar 0,541 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel ini, dengan Disiplin Kerja tidak mengalami perubahan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,541 poin.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Hasil perhitungan menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,716. Angka tersebut berada pada interval 0,600 hingga 0,799, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,798. Nilai tersebut berada pada interval 0,600 hingga 0,799, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.

**Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.682	3.579

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

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Hasil perhitungan menunjukkan nilai korelasi antara Disiplin Kerja dan Komunikasi sebesar 0,833. Nilai tersebut berada pada kisaran 0,800 hingga 1,000, yang menandakan bahwa keterkaitan kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan secara simultan berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.504	4.471

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,513. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 51,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 48,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.630	3.862

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,637. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Komunikasi berkontribusi sebesar 63,7% terhadap Kinerja Karyawan, sementara 36,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

**Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.682	3.579

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

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,682. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Komunikasi berkontribusi sebesar 68,2% terhadap Kinerja Karyawan, sementara 31,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

## UJI HIPOTESIS

### Uji T (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh)

### Uji Hipotesis Parsial Variabel Disiplin Kerja

Hipotesis yang diuji pada bagian ini ialah:

$H_{01}$ : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan

$H_{a1}$ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan

**Tabel 11. Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	18.430	3.228		5.710	.000
	Disiplin Kerja	.636	.083	.716	7.681	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Hasil perhitungan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,681  $>$   $t_{tabel}$  sebesar 2,004, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan penolakan terhadap  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan. Dengan demikian, hipotesis pertama dinyatakan diterima.

### Uji Hipotesis Parsial Variabel Komunikasi

Hipotesis yang diuji pada bagian ini ialah:

$H_{02}$ : Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan

$H_{a2}$ : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan.

**Tabel 12. Hasil Uji Uji T Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	12.331	3.119		3.954	.000
	Komunikasi	.747	.075	.798	9.905	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Hasil perhitungan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $9,905 >$  dari  $t_{tabel}$  sebesar  $2,004$ , dengan tingkat signifikansi  $0,000$  yang berada di bawah  $0,05$ . Temuan ini menunjukkan penolakan terhadap  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan. Dengan demikian, hipotesis kedua dinyatakan diterima.

### Uji F (Uji Simultan)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (disiplin kerja dan komunikasi) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

$H_{03}$ : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan.

$H_{a3}$ : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar  $5\%$  ( $0,05$ ) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

**Tabel 13. Hasil Uji Uji F Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1594.500	2	797.250	62.249	.000 <sup>b</sup>
	Residual	704.413	55	12.808		
	Total	2298.914	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Hasil perhitungan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  tercatat sebesar  $62,249$ , melebihi  $F_{tabel}$  sebesar  $3,16$ , dengan signifikansi  $0,000$  yang berada di bawah ambang  $0,05$ . Hasil ini mengindikasikan penolakan terhadap  $H_0$  serta penerimaan  $H_a$ , yang berarti variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga terbukti dan dinyatakan diterima.

## PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ajabar (2020:45) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,681 > 2,004$ ), dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Imbron, Paeno dan Pancagaluh Ratnasih (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Purba, dkk (2020:1) Komunikasi adalah merupakan proses interaksi antara manusia dengan manusia dan juga antara manusia dengan lingkungan. Dua atau lebih individu berinteraksi dan memengaruhi gagasan, opini, kepercayaan dan sikap satu sama lain.

Berdasarkan hasil analisis, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,905 > 2,004$ ), dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima.

Hal ini diperkuat kembali dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paeno, Hadi Winata dan Sutrisno (2023) yang membuktikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $62,249 > 3,16$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Meliani dan Mauli Siagian (2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,681 > 2,004$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,905 > 2,004$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan
3. Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $62,249 > 3,16$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Andalan Utama Jakarta Selatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ading Sunarto, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Andalan Chrisdeco Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 2(2), 152-167.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bonaraja Purba, S. G. (2020). *Ilmu Komunikasi : Sebuah Pengantar*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Diana Azwina, S. Y. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam - Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28-43.
- Filoshopia Yasni Glorianismus, N. M. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Prima. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(8), 1844-1849.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imbron, P. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi*, 1(2), 203-212.
- Meliani, M. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *eCo-Buss*, 4(3), 437-449.
- Paeno, H. W. (2023). Dampak Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sarana Sejahtera, Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen & Pendidikan*, 2(1), 30-36.
- Santoso, S. (2018). *Mahir Statistik Multivariat dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Sudjana. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2018). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widowati, A. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung TBK Serpong. *Jurnal ARASTIRMA*, 2(2), 191-203.