



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan

Jodi Ananda \*

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

e-mail: [anandajodi10@gmail.com](mailto:anandajodi10@gmail.com)\*

**Abstract,** Human resources are a component that cannot be separated from other tools in a company. The data used is primary data by distributing questionnaires in the form of a Google form by sharing links online and techniques using a Likert scale. Testing was carried out on variables X1 (Work Discipline) and X2 (Communication) as the independent variable against Y (Employee Performance) as the dependent variable. The tool used to process data in this research is SPSS version 25 software. This research was conducted in the period April - June 2024. This research is quantitative research. It is known that the Work Discipline variable (X1) on Employee Performance (Y) seen from the coefficients table shows that the  $t_{count}$  value is 6.775, which means  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.775 > 2.052$ ) with a significance of  $0.000 < 0.05$ . So the hypothesis which states that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance can be accepted. Looking at the Communication variable (X2), it is known that  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.360 > 2.052$ ) with a significance of  $0.002 < 0.05$ . So the hypothesis which states that communication partially has a positive and significant effect on employee performance can be accepted. It is known that  $F_{count}$  is  $69.981 > F_{table}$  is 3,340 and the significance is  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Work Discipline and Communication variables simultaneously have a significant effect on Employee Performance.

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

**Abstrak,** Sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak bisa dipisahkan dengan perangkat lainnya dalam suatu perusahaan. data yang digunakan adalah data primer dengan menyebar kuesioner dalam bentuk google form dengan cara membagi link secara online dan teknik menggunakan skala likert Pengujian dilakukan variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Komunikasi) sebagai variabel bebas terhadap Y (Kinerja karyawan) sebagai variabel terikat. Alat yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah software SPSS versi 25. Penelitian ini dilakukan pada periode April - Juni 2024. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Diketahui variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung 6.775 yang artinya thitung > ttabel ( $6,775 > 2.052$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Dilihat variabel Komunikasi (X2) Diketahui thitung > ttabel ( $3,360 > 2.052$ ) dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Diketahui Fhitung sebesar  $69,981 > Ftabel$  sebesar 3.340 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak bisa dipisahkan dengan perangkat lainnya dalam suatu perusahaan dan memerlukan pengaturan atau manajemen yang baik. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan berlomba-lomba meningkatkan mutu Sumber daya manusianya untuk mencapai keberhasilan perusahaan salah satunya CV. Cahaya Kartika Raya (CAKRA) (Syahputra, 2020).

CV. Cahaya Kartika Raya (CAKRA) adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa advertising yang didirikan pada bulan maret 2018 oleh para kreator-kreator handal dan berpengalaman dibidangnya masing-masing. Dengan jaringan yang luas, alat-alat terbaik, profesionalisme kerja serta komitmen atas setiap pelayanannya, perusahaan mampu memberikan jasa yang berkualitas dan konsisten. Didukung oleh tim yang memiliki kompetensi tinggi, CAKRA memberikan berbagai macam jasa advertising (pembuatan, bongkar/pasang, dan perbaikan). Berikut adalah jasa yang di tawarkan, yaitu jasa pembuatan Reklame, Marka jalan, Building sign, Single pole, Huruf Timbul, Patok Penyitaan, Baliho, dan lain sebagainya. Yang selalu sesuaikan dengan Bill of Quantities (BOQ) dari mitra perusahaan (Kasmir, 2018).

Menurut (Sukmawati, 2020) disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap taat pegawai, sikap ketaatan tersebut di dasari atas kepekaan pribadi dan tidak adanya paksaan. Hal tersebut diperlukan tidak hanya dari pegawai sebagai pribadi namun juga dari kumpulan orang yang bergabung dalam organisasi. Adanya disiplin kerja, karyawan dapat lebih bertanggung jawab atas tugas mereka, yang meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang mengikuti disiplin kerja berkinerja sangat baik yang meningkatkan kualitas produktif karyawan. Karyawan harus menanamkan disiplin kerja sejak awal. Adanya sumber daya yang baik akan menciptakan kemampuan kualitas terbaik sehingga kinerja baik memberikan kontribusi bagi organisasi.

Selain itu faktor yang member dampak pada kinerja karyawan yaitu komunikasi seperti bekerja sama dalam satu team untuk mencapai targer kerja. Setiap melakukan kegiatan sehari-hari penting adanya komunikasi yang bertujuan agar bisa mengantisipasi permasalahan yang ditanggung oleh pihak perusahaan yang dapat menimbulkan suatu kerugian perusahaan baik secara moril maupun material pekerja yang bisa mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Komunikasi internal dikatakan suatu komunikasi yang terjadi didalam organisasi. Komunikasi yang baik akan mempermudah suatu informasi yang dibutuhkan karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Komunikasi internal dalam perusahaan sangat

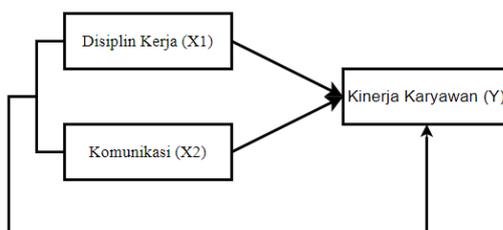
berdampak kepada kinerja karyawan karena bila komunikasi internal berjalan semestinya dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. (Mukarom, 2020)

Menurut (Fitriya, 2023) kinerja karyawan adalah sebagai perilaku dalam organisasi yang berhubungan dengan suatu kegiatan demi menyempurnakan suatu pekerjaan dengan bertanggung jawab agar tercapainya hasil yang memuaskan. Peningkatan suatu kinerja karyawan dapat menghasilkan suatu kemajuan bagi pencapaian yang diharapkan dalam organisasi, oleh karena itu manajer harus memahami dan mempelajari sikap serta perilaku setiap para karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Kinerja karyawan secara langsung juga berdampak kepada persepsi suatu perusahaan dimata masyarakat. Dalam melakukan kegiatan tersebut terdapat permasalahan yang terjadi yaitu penurunan kinerja karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya.

## 2. KERANGKA BERPIKIR

Kerangka pikir ini merupakan penjelasan terhadap masalah yang menjadi objek dalam penelitian ini (Sugiyono, 2019)

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



Sumber : Penulis, 2024

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik, yang melibatkan beberapa jenis uji regresi linear berganda, uji T, uji R, uji koefisien determinan (R<sup>2</sup>). Data dikumpulkan melalui Google Form dengan membagikan link secara online dan menggunakan skala Likert. Penelitian ini dianggap sebagai penelitian kuantitatif karena dilakukan dalam kondisi alami dan dengan prosedur yang terstruktur (Safani, 2021)

Tabel 1 disajikan dalam perataan rata tengah, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, serta harus dikutip dalam naskah.

**Tabel 1. Skala Likert**

Nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2019)

#### 4. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan nama Moderated Regression Analysis. MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang didapat selisih mutlak dari variabel independent. Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti tampak pada tabel berikut ;

**Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,814	3,310		1,454	,157
	Disiplin Kerja	,841	,124	,669	6,775	,000
	Komunikasi	,217	,065	,332	3,360	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

$$Y = 4.814 + 0,842 X1 + 0,217 X2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai a = 4.814 menunjukkan bahwa apabila nilai Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), konstan atau tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan
2. Nilai b1 = 0,842 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Disiplin Kerja (X1) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,842 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai b2 = 0.217 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Komunikasi (X2) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,0 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

## 5. UJI HIPOTESIS

### Uji T

Untuk menentukan t tabel, dapat dicari pada tabel statistic pada signifikan  $0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $30-2-1 = 47$ . Didapat ttabel sebesar 2.052. Disiplin Kerja, Komunikasi pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah jika  $sig. > 0,05$  maka  $H_a$  diterima, jika nilai  $sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 3. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,814	3,310		1,454	,157
	Disiplin Kerja	,841	,124	,669	6,775	,000
	Komunikasi	,217	,065	,332	3,360	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas bahwa, Besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$   $df_2 = 30-2-1 = 27$  sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.052 Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coffiecents diperoleh nilai thitung 6.775 yang artinya thitung  $>$  ttabel ( $6,775 > 2.052$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pada Komunikasi (X2) Diketahui thitung  $>$  ttabel ( $3,360 > 2.052$ ) dengan signifikan  $0,002 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

### Uji F

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.  $F_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik dengan  $df (k; n-k) = 2; 30-2$   $df-2$  ke 28 (hasilnya liat pada F tabel ) yaitu sebesar = 3.340.

**Tabel 4. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422,831	2	211,415	69,981	,000 <sup>b</sup>
	Residual	84,589	28	3,021		
	Total	507,419	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**Sumber : Data diolah, 2024**

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 69,981  $>$   $F_{tabel}$  sebesar 3.340 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan.

### Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen ( $X_1$ ) Terhadap variabel Dependen ( $Y$ ).

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.821	1,738
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (Disiplin Kerja dan Komunikasi) Terhadap variabel Independen (Kinerja Karyawan) di nyatakan dalam nilai  $R^2$  Yaitu sebesar 0,833 atau 83.3%. Artinya 83.3% variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama. Sedangkan 16.7% sisanya oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## 6. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 6.775 yang artinya thitung > ttabel ( $6,775 > 2.052$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

### Pengaruh Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Dilihat bahwa variabel Komunikasi ( $X_2$ ) Diketahui thitung > ttabel ( $3,360 > 2.052$ ) dengan signifikan  $0,002 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

### Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 69,981 > Ftabel sebesar 3.340 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan.

## 7. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas mengenai Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan hasil penelitian tersebut adalah ;

1. Diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 6.775 yang artinya thitung > ttabel ( $6,775 > 2.052$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.
2. Dilihat bahwa variabel Komunikasi (X2) Diketahui thitung > ttabel ( $3,360 > 2.052$ ) dengan signifikan  $0,002 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 69,981 > Ftabel sebesar 3.340 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan.

## REFRENSI

- Avena. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta.
- Kasmir. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. In *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Safari. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419>
- Sri, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Syahputra. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Customer Service Terhadap Kepuasan Nasabah. *Ekonomi Dan Bisnis*, 477–486. <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/FEB/article/view/781>