



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kembar Jaya Parung

Winni Yanuarti Tika Puteri

*winny.ytp06@gmail.com*

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *winny.ytp06@gmail.com*

**Abstrak.** *This study aims to determine the effect of work discipline and communication on employee performance at CV Kembar Jaya Parung. The method used is quantitative method. This data collection technique is done by taking objects from samples called sampling or respondents, the sampling method using the saturated sample technique. The research sample is 75 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument testing consisting of validity testing, reliability testing, classical assumption testing consisting of normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression testing, simple linear regression testing, correlation coefficients, determination coefficient tests, hypothesis testing consisting of partial t-tests and simultaneous f- tests. From the results of this study it can be concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a label t-count value or  $(8.494 > 1.993)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance with a label t-value or  $(11.931 > 1.993)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. Work discipline and communication have a positive and significant influence on employee performance with a value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(89.674 > 3.12)$  and a significance value of  $0.00 < 0.05$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. Work discipline and communication on employee performance have a regression effect of  $Y = 4.601 + 0.328 (X_1) + 0.551 (X_2)$ . The result of the correlation coefficient value of 0.845, it can be concluded that the variables of work discipline ( $X_1$ ) and communication ( $X_2$ ) together have a contribution to the influence of the employee performance variable ( $Y$ ) of 71.4%, while the remaining 28.6% is influenced by other factors or variables not studied.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Kembar Jaya Parung. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. sampel penelitian adalah 75 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji regresi linear sederhana, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung label atau  $(8,494 > 1,993)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung label atau  $(11,931 > 1,993)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(89,674 > 3,12)$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi  $Y = 4,601 + 0,328 (X_1) + 0,551 (X_2)$ . Hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,845, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 71,4%, sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

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

## PENDAHULUAN

Pada umumnya didalam suatu perusahaan sudah pasti diperlukan sumber daya manusia yang berpotensi tinggi, aktif, kompeten dan inovatif. Dengan adanya sumber daya manusia yang berpotensi tinggi, aktif, kompeten dan inovatif maka akan membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Faktor sentral pada sebuah perusahaan terdapat pada bagaimana perusahaan mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang tersedia karena sumber daya manusia merupakan enentu tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan oleh karena itu perlu memperhatikan ataupun menilai kinerja dari karyawan. Menurut Siagian (2017) menyatakan bahwa “terwujudnya target pencapaian dalam suatu organisasi dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan yaitu dengan adanya kinerja karyawan yang optimal”.

Berikut ini data kinerja karyawan CV Kembar Jaya yang diperoleh dari data kinerja pada tahun 2021- 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tahun	Target	Realisasi	%	Target (%)	Keterangan
2021	5.000.000.000	4.550.000.000	92%	100%	Tidak tercapai
2022	4.800.000.000	4.224.000.000	88%	100%	Tidak tercapai
2023	4.500.000.000	3.825.000.000	85%	100%	Tidak tercapai

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kriteria yang belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari tidak ada satupun pencapaian periode yang memenuhi target perusahaan. Pencapaian laba terbesar diperoleh pada tahun 2021 yaitu mencapai 92%, lalu pada tahun 2022 pencapaian laba turun menjadi 88%, pada tahun 2023 yaitu 85%. Menurunnya pencapaian perusahaan disebabkan oleh kurangnya minat pasar untuk pemasok produk konsumen serta kurangnya rasa semangat karyawan dalam memasarkan produk saat ini pada CV Kembar Jaya Parung. Di sini terlihat kurangnya kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab setiap karyawan. Perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan karena persentase pencapaian yang terus menurun setiap tahunnya, Selain itu, kinerja yang menurun ini disebabkan oleh disiplin kerja dan komunikasi yang kurang baik.

## KAJIAN TEORITIS

### Manajemen

#### Pengertian Manajemen

Manajemen dalam bahasa Indonesia mempunyai arti pengelolaan. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.

Secara istilah, manajemen adalah pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sektor tertentu dari suatu bisnis. Arti umum ini kemudian berkembang untuk pengelolaan segi-segi lain dari lembaga-lembaga sosial masyarakat termasuk lembaga-lembaga keagamaan. Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Dari keempat

fungsi tersebut manajemen dapat dikatakan sebagai suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, dan memimpin mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Prasadja (2018:15) "manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal".

### **Disiplin Kerja**

Menurut pandangan Suryani & Zakiah (2019:74), mengartikan disiplin kerja yaitu tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Elmanda & Nurdin (2020:50) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

Menurut Kilvin & Siagian (2020:206) disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku yang sesuai dengan dan mematuhi semua aturan tertulis dan lisan dan dapat memberikan sanksi dan tidak menghindarinya ketika tidak dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab aturan dan peraturan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan .

### **Komunikasi**

Menurut Fachrezi & Khair (2020:107) mengatakan bahwa "komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud".

Menurut Apriada & Wulandari (2020:104) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian keinginan dari seseorang yang terpendam di dalam hati kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak isyarat yang disampaikan dari pengirim kepada penerima informasi yang bisa di pahami dengan mudah.

Menurut Astuti et al. (2021:21) "komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang dari seseorang ke orang lain". Komunikasi akan memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan mengadakan interaksi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa "kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut".

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut Sugiyono (2020:16), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,453	3,613		2,617	,011
	Disiplin Kerja	,763	,090	,705	8,494	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.18 persamaan regresi  $Y = 9,453 + 0,763 X_1$ . Maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 9,453 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel *independen* (nilai X adalah 0) maka nilai variabel *dependen* (Y) sebesar 9,453.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel X (disiplin kerja) adalah 0,763 bernilai positif sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,763.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,554	2,484		4,249	,000
	Komunikasi	,728	,061	,813	11,931	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.19 persamaan regresi  $Y = 10,554 + 0,728 X_2$ . Maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 10,554 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel *independen* (nilai X adalah 0) maka nilai variabel *dependen* (Y) sebesar 10,554.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel X (komunikasi) adalah 0,728 bernilai positif, sehingga komunikasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,728.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,601	2,823		1,630	,108
	Disiplin Kerja	,328	,090	,303	3,634	,001
	Komunikasi	,551	,075	,615	7,376	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.20 diatas persamaan regresi  $Y = 4,601 + 0,328 (X_1) + 0,551 (X_2)$ . Maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 4,601 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel *independen* (nilai  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ) maka nilai variabel *dependen* (nilai Y) sebesar 4,601.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah 0,328 bernilai positif sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,328.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi ( $X_2$ ) adalah 0,551 bernilai positif sehingga jika komunikasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,551.

#### Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 <sup>a</sup>	,497	,490	2,84518

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.22 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,600 – 0,799. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 <sup>a</sup>	,661	,656	2,33585
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				

Berdasarkan pada tabel 4.23 diatas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,813 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 <sup>a</sup>	,714	,706	2,16211
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja				

Berdasarkan pada tabel 4.24 diatas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,845 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dan komunikasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

#### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 <sup>a</sup>	,497	,490	2,84518
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Berdasarkan pada tabel 4.25 diatas diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0,497 x 100% = 49,7% maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 49,7% dan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 <sup>a</sup>	,661	,656	2,33585
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				

Berdasarkan pada tabel 4.26 diatas diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0,661 x 100% = 66,1% maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,1% dan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 <sup>a</sup>	,714	,706	2,16211
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja				

Berdasarkan pada tabel 4.27 diatas diperoleh data koefisien determinasi sebesar  $0,714 \times 100\% = 71,4\%$  maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 71,4 % dan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,453	3,613		2,617	,011
	Disiplin Kerja	,763	,090	,705	8,494	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $8,494 > 1,993$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,554	2,484		4,249	,000
	Komunikasi	,728	,061	,813	11,931	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 diatas diperoleh nilai t hitung t tabel ( $11,931 > 1,993$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,05 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima dapat diartikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	838,407	2	419,203	89,674	,000 <sup>b</sup>
	Residual	336,580	72	4,675		
	Total	1174,987	74			

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

Berdasarkan pada tabel 4.30 diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $89,674 > 3,12$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka H0 ditolak H3 diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan pada persamaan regresi  $Y = 9,453 + 0,763 X1$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,600 – 0,799 maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar  $0,497 \times 100\% = 49,7\%$  maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 49,7% dan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dan hasil pengujian pada hipotesis uji t diperoleh nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau ( $9,453 > 1,993$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,05 atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Kembar Jaya Parung.

#### **Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan pada persamaan regresi  $Y = 10,554 + 0,728 X2$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800– 1,000 maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar  $0,661 \times 100\% = 66,1\%$  maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,1% dan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dan hasil pengujian pada hipotesis uji t diperoleh nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau ( $10,553 > 1,993$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Kembar Jaya Parung.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 4,601 + 0,328 (X1) + 0,551 (X2)$ , dan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,845 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dan komunikasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar  $0,714 \times 100\% = 71,4\%$  maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 71,4% dan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. dan pada hasil pengujian hipotesis uji F, nilai  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau ( $89,674 > 3,12$ ). Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Kembar Jaya Parung.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan yang sudah dijelaskan sebelumnya pada uraian setiap bab maka dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut Pertama, Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kedua, Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Ketiga, Disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ambar, T. Sulistiyani dan Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anang Firmansyah, Budi W dan Mahardika. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Edy Sutrisno, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, C. G. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. Jawa Barat : CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018:193). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 114 Al Falah, Vol. XVII No. 31 Tahun 2017, 12.
- Sarinah dan Mardalena, (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora dalam Sinambela (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto dalam Sinambela Poltak, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

### Jurnal :

- Agustina Mogi (2020), Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. *Jurnal Semarak*. Vol. 3, No.1.

- Ahmad Sumali, Alfa Yudha Pratama (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Parakan Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Vol. 2, No. 3.
- Apriada, K., & Wulandari, P. R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *Accounting Profession Journal*, 2(2), 104–113.
- Astuti, D. P. A., Nasution, S. L., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 01, 21–30.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264.
- Elmanda, R., & Nurdin, M. R. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dyandra Promosindo. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 21(3) 50-61.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Ginting, N. B. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.SEKAR MULIA ABADI MEDAN*. 03(02), 133.
- I Putu Bagus Suthanaya, Made Yudi Darmita (2021), Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafting Kabupaten Karangasem. *Jurnal Ekbis*. Vol. 22, No.2
- Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani, Yuntawati Fristin (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Rayon Malang Kota. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 5 No.2
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sintera di Kota Batam. 7(1), 206–219.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14(1), 175–193.
- N. B. Ginting, 2018. (2018). Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Retno Japanis Permatasari (2019), Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 2, No. 3.

- Rima Handayani, Via Soliha (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol. 3, No. 2.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3 (1) 74.
- Sutrisno, Ade Ervin (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. JENIUS (Jurnal Manajemen Sumber Ilmiah Daya Manusia). Vol. 3. No. 1.
- Suwanto (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol. 3. No. 1.
- Zackaria Rialmi, Lia Audina Fajrin, Syamruddin (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. JURNAL ILMIAH FEASIBLE: Bisnis, Kewirausahaan & Koperasi. Vol.3, No.2.