



Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amarta Boga Lestari Bintaro

Sri Wahyuningsih

sisiwahyuningsih154@gmail.com

Universitas Pamulang

Tarwijo

dosen01476@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *sisiwahyuningsih154@gmail.com*

Abstrak. *Business competition has now entered a free market without boundaries, so every company must make every effort to survive and avoid bankruptcy. To face this competition, organizations need to have competent human resources so that the quality of the company can improve. PT Amarta Boga Lestari Bintaro has also experienced this. This study aims to determine the effect of communication and discipline on employee performance at PT Amarta Boga Lestari Bintaro. A quantitative method was used with all 60 employees as the sample. The results show that partially, communication ($Y = 5.285 + 0.865 X_1$, $r = 0.748$, $t = 3.947 > 2.00172$, $p < 0.05$) and discipline ($Y = 5.667 + 0.866 X_2$, $r = 0.832$, $t = 6.857 > 2.00172$, $p < 0.05$) have a positive and significant effect on performance. Simultaneously, communication and discipline also have a significant effect ($Y = 1.153 + 0.400 X_1 + 0.626 X_2$, $r = 0.871$, $R^2 = 75.8\%$, $F = 89.393 > 3.16$, $p < 0.05$), confirming that these two variables are important in improving employee performance.*

Keywords: *Communication, Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Persaingan bisnis kini memasuki pasar bebas tanpa batas, sehingga setiap perusahaan harus berupaya maksimal untuk tetap bertahan dan menghindari kebangkrutan. Untuk menghadapi persaingan ini, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar mutu dan kualitas perusahaan dapat meningkat. Dan hal ini dialami pula oleh PT Amarta Boga Lestari Bintaro. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Amarta Boga Lestari Bintaro. Metode kuantitatif digunakan dengan seluruh 60 karyawan sebagai sampel. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial, komunikasi ($Y = 5.285 + 0.865 X_1$, $r = 0,748$, $t = 3,947 > 2,00172$, $p < 0,05$) dan disiplin ($Y = 5.667 + 0.866 X_2$, $r = 0,832$, $t = 6,857 > 2,00172$, $p < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, komunikasi dan disiplin juga berpengaruh signifikan ($Y = 1.153 + 0.400 X_1 + 0.626 X_2$, $r = 0,871$, $R^2 = 75,8\%$, $F = 89,393 > 3,16$, $p < 0,05$), menegaskan kedua variabel ini penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Komunikasi, Disiplin, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi di era globalisasi saat ini cenderung meningkat, sehingga kebutuhan manusia setiap tahunnya turut mengalami peningkatan, hal ini juga termasuk dalam kebutuhan sandang, pangan, dan papan di Indonesia. Peningkatan kebutuhan ini memberikan peluang bagi pelaku usaha untuk berinovasi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. meskipun fluktuasi ekonomi dan persaingan yang terjadi saat ini cukuplah ketat, hal inilah yang menjadi tantangan besar bagi setiap perusahaan didalam berusaha. Persaingan bisnis kini memasuki pasar bebas tanpa batas, sehingga setiap perusahaan harus berupaya maksimal untuk tetap bertahan dan menghindari kebangkrutan. Untuk menghadapi persaingan ini, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar mutu dan kualitas perusahaan dapat meningkat. Sumber daya manusia menjadi faktor penting karena kemampuan dan kreativitas mereka menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM)

memerlukan perhatian khusus, karena tekanan dan tuntutan perusahaan dapat berdampak negatif pada kegiatan produksi jika tidak dikelola dengan baik. Tujuan utama MSDM adalah menganggap karyawan sebagai aset berharga bagi masa depan perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan mengelola sumber daya manusia agar semua tujuan organisasi tercapai.

PT Amartha Boga Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang food and beverage kuliner, khususnya penyediaan makanan dan minuman, beralamat di Jl. M.H. Thamrin Blok A2 No. 1, Bintaro Sektor VII CBD, Kota Tangerang. Perusahaan ini menjalankan mandat yang tercermin dalam visi dan misinya, terutama sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, PT Amartha Boga Lestari sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkinerja baik, terampil, dan handal, khususnya karyawan.

Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya, yang menjadi wujud ekspresi dari seluruh potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Kinerja muncul sebagai akibat dari pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam periode tertentu sesuai profesinya. Agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai, karena sumber daya manusia memiliki berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Pemberian kompensasi yang adil dan berdasarkan ketentuan yang berlaku serta kinerja yang dicapai membuat karyawan merasa dihargai atas hasil pekerjaannya, sehingga mendorong motivasi dan produktivitas mereka.

Salah satu cara menilai kualitas dan kuantitas kinerja karyawan adalah dengan menggunakan KPI (Key Performance Indicator). Penilaian kinerja di PT Amartha Boga Lestari menunjukkan adanya penurunan produktivitas pada beberapa aspek. Berdasarkan data, kinerja karyawan pada beberapa indikator masih belum mencapai standar yang diharapkan perusahaan. Sorotan utama terdapat pada indikator HR System Alignment, yang turun signifikan dari 20% pada 2021 menjadi 11% pada 2022, menandakan ketidaksesuaian antara sistem SDM dan strategi bisnis perusahaan. Meskipun indikator ini kembali meningkat menjadi 15% pada 2023 dan 20% pada 2024, penurunan awal mencerminkan kurangnya konsistensi dalam penerapan sistem SDM yang sejalan dengan visi perusahaan. Selain itu, indikator High Performance Work System (HPWS) juga mengalami penurunan dari 20% pada 2022 menjadi 17% pada 2023, menunjukkan strategi peningkatan produktivitas karyawan belum berjalan sesuai harapan. Hal serupa terjadi pada indikator HR Deliverable, yang menurun dari 17% pada 2022 menjadi 15% pada 2023, sebelum meningkat sedikit menjadi 18% pada 2024, menunjukkan bahwa fungsi HR dalam mendukung tujuan organisasi belum optimal.

Tren penurunan kinerja di PT Amartha Boga Lestari berdampak pada rata-rata pencapaian KPI secara keseluruhan. Nilai aktual rata-rata KPI hanya 15,8% pada 2022 dan naik sedikit menjadi 16,5% pada 2023, jauh di bawah target yang tetap ditetapkan sebesar 20%, menunjukkan stagnasi kemajuan. Penurunan ini menandakan adanya masalah mendasar dalam pelaksanaan strategi organisasi, khususnya terkait peran sistem SDM dan lingkungan kerja. Salah satu faktor utama adalah komunikasi internal yang kurang efektif, yang dapat menimbulkan miskomunikasi antara manajer dan karyawan, kesalahan pemahaman arahan kerja, hingga konflik antar tim yang menghambat produktivitas. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu memperkuat komunikasi dua arah yang terbuka, jelas, dan terstruktur agar koordinasi antar bagian membaik. Di PT Amartha Boga Lestari, komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan untuk menyampaikan program peningkatan penjualan, rencana target, serta informasi operasional lain antar atasan dan bawahan. Namun, realitanya komunikasi di perusahaan ini masih kurang efektif karena masalah pribadi

karyawan atau persaingan internal, yang menyebabkan kesalahpahaman dan hambatan dalam aliran informasi antar divisi. Oleh karena itu, peran manajemen sangat penting untuk memperbaiki sistem komunikasi, karena dampak kurangnya komunikasi yang baik langsung berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan data komunikasi di PT Amartha Boga Lestari, terlihat perbedaan signifikan antara tahun 2022 dan 2023. Pada 2022, komunikasi organisasi berjalan cukup lengkap dan variatif, baik secara langsung—seperti teguran, pujian, instruksi, motivasi, sharing, keterbukaan, dan penerimaan masukan—maupun tidak langsung, melalui pesan elektronik, telepon, dan gestur tubuh. Kondisi ini menunjukkan interaksi aktif antara manajemen dan karyawan. Namun, pada 2023 banyak bentuk komunikasi sebelumnya tidak lagi diterapkan; komunikasi langsung terbatas hanya pada pujian dan instruksi, sedangkan komunikasi tidak langsung hanya melalui pesan elektronik dan gestur tubuh. Penurunan ini menandakan kemunduran komunikasi internal, yang dapat menurunkan keterlibatan karyawan, meningkatkan risiko kesalahpahaman, dan menghambat pencapaian kinerja optimal. Data pra-survei komunikasi tahun 2025 memperkuat temuan ini, di mana mayoritas responden menilai komunikasi perusahaan masih kurang baik, termasuk komunikasi dua arah dengan atasan, efektivitas media komunikasi, kebebasan menyampaikan pendapat, dan frekuensi kesalahpahaman. Hanya sedikit karyawan yang merasa informasi dari atasan disampaikan jelas dan tepat waktu.

Selain komunikasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan dan memiliki hubungan positif dengan pencapaian pekerjaan; semakin tinggi disiplin, semakin baik kinerjanya. Disiplin kerja yang kuat mendukung efisiensi dan produktivitas karena karyawan cenderung mengelola waktu dengan baik, mengatur prioritas, dan menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga mengurangi risiko keterlambatan dan meningkatkan efektivitas operasional perusahaan. Di PT Amartha Boga Lestari, aturan jam kerja telah ditetapkan dengan dua shift, yaitu pukul 08.00–18.00 dan 11.00–22.00. Namun, masalah disiplin masih sering muncul, terutama terkait ketepatan waktu, karena masih banyak karyawan yang mangkir atau terlambat bekerja dengan berbagai alasan, sehingga memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan data absensi karyawan PT Amartha Boga Lestari untuk tahun 2022 dan 2023, terlihat pola ketidakhadiran yang cukup mencolok. Meskipun jumlah karyawan tetap 60 orang per bulan, tingkat absensi, keterlambatan, dan terutama ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) menunjukkan angka fluktuatif dan cenderung tinggi. Pada 2022, alfa melonjak pada beberapa bulan, seperti April (105%), Juli (108%), November (113%), dan Desember (122%), sementara di 2023 kondisi ini memburuk dengan puncak di Januari (147%), Oktober (125%), dan Desember (120%). Fenomena ini menandakan masalah serius dalam kedisiplinan, mencerminkan lemahnya kontrol internal serta kurangnya motivasi dan tanggung jawab karyawan terhadap kewajiban kerja. Keterlambatan juga sering terjadi, terutama pada bulan Maret, Juni, dan Juli 2023. Lebih memprihatinkan, total absensi meningkat dari 85% di 2022 menjadi 103% di 2023, sedangkan total alfa naik dari 138% menjadi 150%, menunjukkan bahwa upaya perbaikan selama setahun belum efektif. Dengan demikian, masalah utama perusahaan terletak pada tingginya ketidakhadiran tanpa keterangan, yang berdampak negatif pada kinerja individu dan efisiensi serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan, sehingga tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong rendah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, pertama, Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Amartha Boga Lestari. Kedua, Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Amartha Boga Lestari.

Ketiga, Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Amartha Boga Lestari.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen berperan penting dalam perencanaan strategis, pengambilan keputusan, dan identifikasi risiko dalam suatu organisasi, sehingga mendukung kelancaran kegiatan operasional. Diperlukan manajemen berkualitas untuk meningkatkan struktur tata kelola yang baik dan transparan, sehingga aktivitas organisasi tersusun secara sistematis sesuai tujuan. Hal ini sejalan dengan Paramansyah & Husna (2021:1) yang menyatakan bahwa “manajemen adalah sebuah proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.”

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga dituntut untuk berkontribusi dalam pengembangan keterampilan dan membangun perilaku yang kondusif dalam lingkungan organisasi. Dalam ruang lingkup organisasi, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai rancangan sistem formal yang digunakan untuk memastikan pengelolaan manusia secara efektif dan efisien dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi

Menurut Elbadiansyah (2023:4), “komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu pihak kepada pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan membangun pemahaman dan hubungan yang efektif dalam konteks tertentu.” Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan sarana penting untuk menjalin hubungan kerja yang selaras, melalui pertukaran informasi secara jelas dan bermakna antara pihak-pihak yang terlibat.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar bersedia mengubah perilaku, sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pranita dan Khotimah, 2021).

Kinerja Karyawan

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Shihab dkk. (2022), kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil secara kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dari menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putra dkk., 2021).

Hipotesis

H₀₁ : $\beta_1 = 0$: Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amartha Boga Lestari secara simultan.

H_{a1} : $\beta_1 \neq 0$: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amartha Boga Lestari secara simultan.

Ho2 : $\beta_2 = 0$: Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amartha Boga Lestari secara simultan.

Ha2 : $\beta_2 \neq 0$: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amartha Boga Lestari secara simultan.

Ho3 : $\beta_3 = 0$: Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amartha Boga Lestari secara simultan.

Ha3 : $\beta_3 \neq 0$: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amartha Boga Lestari secara simultan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang dapat bersifat simetris (tanpa sebab-akibat), kausal (dengan hubungan sebab-akibat), atau interaktif/reciprocal (dengan pengaruh timbal balik). Selanjutnya, Creswell (2024) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori melalui pengujian hubungan antar variabel yang diukur menggunakan instrumen dan dianalisis dengan prosedur statistik. Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Amartha Boga Lestari. Penelitian ini dilaksanakan di PT Amartha Boga Lestari yang beralamat di Jl. M.H. Thamrin Blok A2 No. 1, Bintaro Sektor VII CBD, Kota Tangerang Selatan. Lokasi ini dipilih karena fenomena terkait komunikasi dan disiplin yang sangat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperlukan solusi untuk menciptakan kinerja yang stabil dan meningkatkan etos kerja di perusahaan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2023 secara bertahap, dimulai dari persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal judul skripsi, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data, hingga penyusunan laporan ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92734419
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.089
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.32 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan one-sample Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,32 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan layak untuk dianalisis pada tahap berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

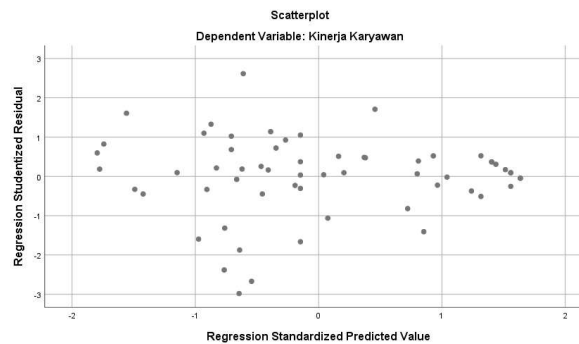
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.153	3.328		.346	.730	
	Komunikasi	.400	.101	.346	.000	.553	1.810
	Disiplin	.626	.091	.601	.000	.553	1.810

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Dari tabel di atas terlihat bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,10, yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan menunjukkan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Scatterplot

Berdasarkan grafik Scatterplot pada Gambar 1, asumsi homoskedastisitas sebagian besar terpenuhi, meskipun terdapat indikasi beberapa outlier atau heteroskedastisitas pada nilai prediksi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kesamaan varian dari residual antar pengamatan tetap terjaga, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan homoskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Uji Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.285	4.275		1.236	.221	
	Komunikasi	.865	.101	.748	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,285 + 0,865 X_1$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 5,285 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X_1) bernilai 0, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,285 poin.
- b) Nilai koefisien regresi Komunikasi (X_1) sebesar 0,865 diartikan bahwa apabila konstanta tetap, setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi (X_1) akan mengakibatkan perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,865 poin.

Tabel 4 Uji Regresi Linear Sederhana X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.667	3.181		1.781	.080		
	Disiplin	.866	.076	.832	11.421	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan $Y = 5,667 + 0,866 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,667 menggambarkan bahwa jika variabel Disiplin (X_2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 5,667 poin. Selain itu, nilai koefisien regresi Disiplin (X_2) sebesar 0,866 berarti setiap peningkatan 1 unit pada variabel Disiplin akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,866 poin, dengan asumsi konstanta tetap.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.153	3.328		.346	.730		
	Komunikasi	.400	.101	.346	3.947	.000	.553	1.810
	Disiplin	.626	.091	.601	6.857	.000	.553	1.810

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan $Y = 1,153 + 0,400 X_1 + 0,626 X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1,153 berarti jika variabel Komunikasi dan Disiplin bernilai nol atau tidak meningkat, Kinerja Karyawan tetap sebesar 1,153. Nilai regresi 0,400 untuk X_1 (Komunikasi) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Komunikasi, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,400 satuan. Sementara itu, nilai regresi 0,626 untuk X_2 (Disiplin) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Disiplin, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,626 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6 Koefisien Korelasi Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.559	.551	3.98250	1.882

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai korelasi variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,748, yang berada pada interval 0,600–0,799. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tergolong kuat.

Tabel 7 Koefisien Korelasi Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.692	.687	3.32668	1.781

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai korelasi variabel Disiplin (X2) sebesar 0,832, yang berada pada interval 0,800–1,000. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tergolong sangat kuat.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 8 Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.758	.750	2.97391	1.883

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,871, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan tergolong sangat kuat. Rentang 0,800–1,000 mengindikasikan tingkat hubungan atau pengaruh yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 7-9, nilai koefisien determinasi (KD) dihitung dengan rumus $KD = (R^2) \times 100\%$ sebagai berikut: Variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki R^2 sebesar 0,559, artinya X1 memberikan kontribusi sebesar 55,9% terhadap Y. Variabel Disiplin (X2) terhadap Y memiliki R^2 sebesar 0,692, yang menunjukkan kontribusi sebesar 69,2%. Sementara itu, gabungan variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Y memiliki R^2 sebesar 0,758, sehingga kedua variabel tersebut bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 75,8% terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t Hitung)

Tabel 9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.153		.346	.730
	Komunikasi	.400	.346	3.947	.000
	Disiplin	.626	.601	6.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Nilai t hitung untuk variabel Komunikasi adalah 3,947, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,00172 dengan tingkat signifikansi $0,0 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga secara parsial, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk variabel Disiplin, nilai t hitung sebesar 6,857, lebih tinggi dibanding t tabel 2,00172 dengan signifikansi $0 < 0,05$. Berdasarkan hasil ini, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti secara parsial, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F hitung)

Tabel 10 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1581.217	2	790.608	89.393	.000 ^b
	Residual	504.117	57	8.844		
	Total	2085.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil output, diperoleh nilai F hitung sebesar 89,393 dengan tingkat signifikansi 0. Nilai F tabel untuk signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 60 - 3 = 57$ adalah 3,16. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($89,393 > 3,16$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini berarti Komunikasi dan Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amartha Boga Lestari. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 5.285 + 0.865 X_1$, nilai korelasi 0,748 yang menunjukkan hubungan kuat, serta kontribusi komunikasi terhadap kinerja sebesar 55,9%. Analisis t hitung sebesar 3,947 lebih besar dari t tabel 2,00172, sehingga hipotesis alternatif diterima. Selanjutnya, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 5.667 + 0.866 X_2$, nilai korelasi 0,832 yang menunjukkan hubungan sangat kuat, kontribusi sebesar 69,2%, dan t hitung $6,857 > t$ tabel 2,00172. Selain itu, analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 1.153 + 0.400 X_1 + 0.626 X_2$, nilai korelasi berganda 0,871, kontribusi gabungan sebesar 75,8%, serta F hitung $89,393 > F$ tabel 3,16. Keseluruhan hasil ini menegaskan bahwa baik komunikasi maupun disiplin, secara parsial maupun simultan, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chaerudin, A., Mulyati, Y., & Purnamasari, D. (2020). *Pengantar komunikasi dalam organisasi*. Bandung: Widya Karya Press.
- Dewi, N. M., Rahayu, D. S., & Putri, A. R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik dalam organisasi modern*. Malang: Literasi Cendekia Press.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elbadiansyah. (2023). *Manajemen modern dalam praktik organisasi*. Jakarta: Mitra Pustaka Nusantara.
- Fauzi, I. (2018). *Pengantar manajemen (Edisi revisi)*. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen (edisi revisi)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan penerapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irmayanti, N. (2022). *Dasar-dasar MSDM dalam dunia kerja*. Makassar: Pustaka Ilmu Mandiri.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramansyah, R., & Husna, S. (2021). *Pengantar ilmu manajemen*. Bandung: Cendekia Press.
- Pratama, R. A. (2020). *Dasar-dasar manajemen dalam dunia kerja*. Surabaya: Literasi Global.
- Putra, D. W., & Wulandari, R. (2022). *Komunikasi organisasi: Teori dan aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sari, M., & Hidayat, R. (2023). *Etika kerja dan disiplin dalam organisasi modern*. Bandung: Citra Cendekia.
- Suryani, N. (2021). *Komunikasi interpersonal dan profesional dalam organisasi*. Jakarta: Pena Cendekia.
- Suswanto, E., Handayani, L., & Fadillah, R. (2020). *Teori komunikasi: Pendekatan dan praktik*. Jakarta: Lentera Ilmu.

Jurnal:

- Agustani, C. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metropolitan Land, Tbk. Tangerang.
- Agustani, C. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metropolitan Land, Tbk. Tangerang.
- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 291-301.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.

- Natalia, F. D., & Rusilowati, U. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(1), 72–81.
- Normandika, D. (2016). Pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.
- Pranita, L., & Khotimah, H. (2021). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja. Media Ilmiah Press.
- Tagor, R., Siregar, M. A., & Nasution, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Andalas Publishing.
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(2), 177–194.
- Yusiani, A. S., & Maulida, H. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA TAMBANG TBK UNIT GEOMIN JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 14–25.