

Jejak Artikel:

Unggah: 31 Desember 2022;

Revisi: 6 Januari 2023;

Diterima: 12 Januari 2023;

Tersedia Online: 10 Agustus 2023

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada di Kota Batam

Nur Hidayah¹, Hikmah²

^{1,2}Universitas Putera Batam

Nurhidayahnur225@gmail.com

Faktor penggerak berjalannya suatu perusahaan adalah bagaimana cara perusahaan mengatur atau menempatkan sumber daya manusia dalam suatu tatanan kerja. Masalah yang sering timbul adalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia didalam perusahaan pentingnya komunikasi didalam lingkungan bekerja dan disiplin pada tingkat kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Permasalahan komunikasi yang kurang baik, pesan yang disampaikan kurang dipahami oleh penerima, maupun karyawan yang terlambat masuk kerja yang berdampak *negative* pada kinerja. Penelitian ini diharapkan perusahaan dapat memperbaiki sistem komunikasi antar karyawan dan, perusahaan lebih tegas dalam menerapkan peraturan perusahaan. Metode yang dipergunakan ialah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari studi menunjukkan komunikasi memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Karyawan, Kinerja Karyawan, Komunikasi, PT Bintang Lima Imada

Pendahuluan

Pada dasarnya pilar hubungan manusiawi dengan adanya komunikasi, dengan terjalannya komunikasi yang baik dengan orang lain serta saling membutuhkan antar individu ataupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari yang paling dekat adalah keluarga, dalam hal berbagai interaksi sumber daya manusia adalah elemen utama dalam perusahaan, dimana Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak, perorganisasian pada tujuan perusahaan. Interaksi yang terjadi antara atasan dengan bawahan dilihat sebagai mana komunikasi dan *feedback* ada. Bagaimana cara seseorang bekerja jika arahan dan tugas tidak tersampaikan dengan baik kepada orang yang bertugas.

Fenomena permasalahan pada PT Bintang Lima Imada terkait dengan komunikasi adalah kurangnya komunikasi pada PT Bintang Lima Imada antara atasan dan bawahan karena beberapa alasan seperti atasan sulit untuk menerima masukan atau pendapat dari bawahannya. Selain itu komunikasi antar karyawan yang kurang baik mengakibatkan menurunnya hasil kerja yang diharapkan. Komunikasi antara Atasan dan bawahan terkait pemberian informasi pekerjaan yang

¹Coressponden: Nur Hidayah. Universitas Putera Batam. Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434. Nurhidayahnur225@gmail.com

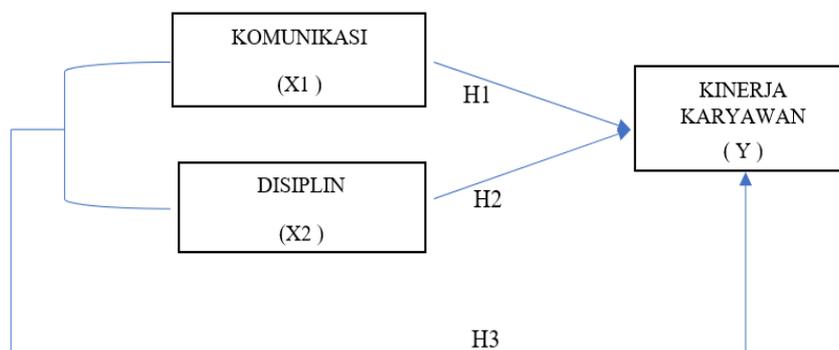
tidak jelas mengenai tugas yang harus dikerjakan. Sehingga dalam hal ini karyawan melakukan pekerjaan yang seharusnya belum dikerjakan tetapi dikerjakan dan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan pada hari itu tidak dikerjakan karena tidak adanya informasi yang jelas dari atasan kepada karyawan. Disiplin kerja dapat dinilai tingkat absensi karyawan yang semakin rendah, keterlambatan karyawan masuk kerja, dan ada banyak karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan yang telah disepakati. Tingkat kinerja karyawan yang menurun merupakan karena kurangnya rasa kepedulian dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga kemungkinan terjadi tidak tercapainya efisiensi dalam bekerja. Tujuan dipenelitian ini untuk mengetahui apakah komunikasi dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan, dan disiplin dapat memberikan pengaruh dan berdampak pada kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja bersamaan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT Bintang Lima Imada. Dapat dirumuskan permasalahan yang ada di PT Bintang Lima Imada apakah komunikasi dan disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, dan bagaimana komunikasi dan disiplin kerja secara bersamaan dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Kajian Literatur

Komunikasi ialah perpindahan gagasan kedalam bentuk ide atau informasi dari seseorang ke pihak lain, dapat disimpulkan komunikasi merupakan proses meyampaikan berita dari pihak 107at uke pihak yang lain agar saling mengerti (Rialmi and Morsen 2020). Komunikasi secara langsung memungkinkan pihak satu dengan pihak lain bertemu secara langsung, membangun semangat dan membentuk adanya pertanyaan dan jawaban, pertemuan formal dalam suatu organisasi dapat sejalan dengan penilaian yang lebih kepada pembuat keputusan dalam organisasi, yang mendorong dalam berpartisipasi organisasi, dan memberikan informasi kepada para pegawai tentang segala sesuatunya menurut Rakhmat dalam (Mogi 2020).

Disiplin kerja adalah kapasitas kerja seseorang secara berkelanjutan dan patuh yang dilakukan berulang dan dapat bertindak sesuai peraturan tanpa melewati peraturan yang berlaku (Sinambela Poltak 2017). Menurut Handoko dan Sinambela disiplin ditempat kerja merupakan ketersediaan seseorang untuk menerima dan taat pada peraturan perusahaan (Belti and Osnardi 2020).

Kinerja dapat juga dikatakan sebagai hasil dari kerja secara kualitas dan juga kuantitas yang sudah diraih karyawan yang menjalankan tugas dengan tanggung jawab yang sudah didelegasikan(Sopiah and Sangadji 2018). Kinerja adalah hasil kaitan diantara usaha seseorang, kemampuan seseorang, dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu cara untuk menuju arah suatu tujuan organisasi (Indrasari 2017:51).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang digunakan :

- H1 : Komunikasi memberikan pengaruh yang pada kinerja karyawan pada PT Bintang Lima di Kota Batam .
- H2 : Disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di Kota Batam
- H3 : Komunikasi dan Disiplin kerja bersamaan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di Kota Batam.

Metode

Metode penelitian adalah melakukan metode penelitian *Explanatory research* dan *Descriptive research*. Jenis penelitian *Descriptive Research* merupakan jenis penelitian yang menelaah suatu fenomena serta hal-hal yang telah dijelaskan, yang disajikan berupa laporan penelitian, sedangkan *Explanatory Research* adalah metode menguji kebenaran hipotesis yang dibuat dengan dilakukan menggunakan pengumpulan data, seperti kuisisioner yang di sebarakan di lapangan (Yusadinata, Machmud, and Santoso 2021). Metode penelitian dengan mencari data primer berupa penyebaran kuisisioner pada sampel jenuh sebanyak 124 orang, mempergunakan *sampling non- probability* banyaknya jumlah sampel tidak membagi peluang yang sama bagi setiap komponen. Teknik analisis data analisis deskriptif dengan analisis linier berganda dengan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas dan Uji Pengaruh.

Populasi yang terdiri atas wilayah objek yang diteliti. Populasi yang dipilih ialah informasi yang diberikan oleh manajemen HRD pada PT Bintang Lima Imada yang terdiri dari banyaknya pekerja yang bekerja sebanyak 124 karyawan. Metode untuk pengambilan teknik *sampling* dengan teknik *Non - Probability* Setiap elemen dipilih sebagai sampel dengan menggunakan sampel yang tidak menawarkan peluang atau elemen yang sama, dengan menggunakan *sampling jenuh* (Sugiyono 2015 : 84). Periode validitas alat yang ditentukan dengan membandingkan peringkat yang diterima untuk setiap masalah atau pernyataan dengan peringkat keseluruhan (Sugiyono 2019). Reliabilitas instrumen menunjukkan kekuatan alat ukur untuk dapat menehune hasil pengukuran yang andal (Sugiyono 2019).

Berikut operasional variabel media kuisisioner :

Tabel 1. Operasional Variabel indikator

Variabel	Definisi	Indikator
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi ialah adalah proses dalam penyampaian informasi, pesan, ide dalam bentuk percakapan langsung atau tidak langsung berupa simbol baik kondisi formal atau tidak formal yang bertujuan agar informasi, pesan, atau ide dapat mengerti oleh penerima.	Menurut (Astuti Novia 2017) 1. Komunikasi kebawah 2. Komunikasi keatas 3. Komunikasi horizontal 4. Komunikasi lintas saluran
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja ialah adalah sikap dan norma seseorang secara kesadaran untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam ruang lingkup sosial atau dalam perusahaan.	Menurut (Saputri, Handayani, and DP 2021) 1. Ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja. 2. Ketepatan pada jam pulang karyawan. 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 4. Tanggung jawab melaksanakan tugas yang sudah diberikan.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah suatu hasil dari adanya proses kerja yang dilakukan berdasrkan kemampuan individu masing-masing seseorang yang dilaksanakan sesuai dengan tuagas dan tanggung jawab perusahaan.	Menurut (Indrasari 2017) 1. Kualitas. 2. Produktivitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektifitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen. 7. Tanggung jawab.

Hasil

Hasil kuisisioner yang disebarakan ke 124 responden di PT Bintang Lima Imada di Kota Batam. hasil jawaban butir pernyataan kuisisioner diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Responden menanggapi pernyataan yang disajikan dalam bentuk kuisisioner yang terdiri dari indikator pernyataan setiap variabel, dengan komunikasi sebagai (X1), disiplin kerja sebagai (X2) dan kinerja karyawan sebagai (Y). Untuk memudahkan mendapatkan gambaran variabel penelitian jawaban responden diukur dengan menggunakan *skala likert*.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasi antara skor total dengan skor yang diperoleh untuk setiap item pernyataan. Kuisisioner valid atau tidaknya dapat dilakukan dengan membandingkan r_{tabel} dan menghitung angka koefisien korelasi dengan rumus *product moment pearson* dengan besaran korelasi sig 0,05. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 124 orang, jadi nilai r_{tabel} dapat di tentukan $n (sampel) - 2 = 122$ dengan taraf signifikasi 0.05. sehingga nilai r_{tabel} pada dk 122 adalah 0,1764. Jika didapatkan nilai $r_{hitung} > 0,1764$ maka kuisisioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

perbandingan dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha* 0,60. Jika hasil uji memiliki *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka dianggap instrument tersebut reliabel dapat dipercaya.

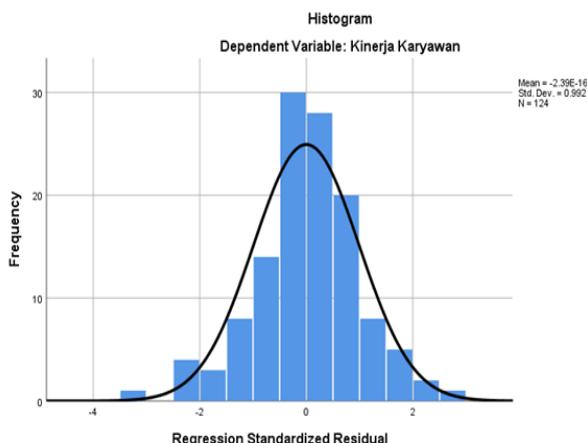
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai hasil Cronbach's Alpha	N of Item	Kriteria	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,936	8	$> 0,60$	reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,906	8	$> 0,60$	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,954	14	$> 0,60$	reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 26, 2022

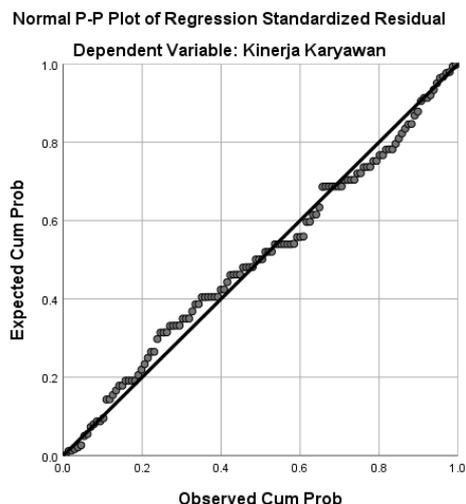
Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan guna menilai distribusi antar variabel normal atau tidak. Dalam penelitian uji normalitas bisa digambarkan dengan grafik histogram *Normal P- P Plot*. Uji statistik dengan memakai uji *Kolmogrov Smirnov (KS)* dengan angka p 2 sisi (*two tailed*). *Asymp. Sig (2 Tailed)* sebesar 0,200 dan lebih melebihi 0,05 maka variabel normal.



Gambar 3. Hasil Normalitas (grafik Histogram)

Dari gambar 3. hasil pengolahan SPSS grafik histogram menggambarkan berbentuk lonceng. Sehingga dapat disimpulkan hasil uji normalitas terdistribusi normal.



Gambar 4. Hasil Normalitas Grafik P-P plot
Sumber : Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Dari gambar 4. hasil pengolahan SPSS uji normalitas menampilkan grafik normal *p-p plot* titik-titik penyebaran mengikuti arah garis diagonal dan berada disekitar garis diagonal. Dari grafik diatas dapat disimpulkan uji normalitas grafik normal *probability plot* terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		124	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std. Deviation	5.11244447	
Most Extreme Differences	Absolute	0.071	
	Positive	0.055	
	Negative	-0.071	
Test Statistic		0.071	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.			
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	0.305	3.282
	Disiplin Kerja	0.305	3.282
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber : Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dimaksudkan guna menetapkan adanya model regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel independen. Hubungan ini dapat diketahui dengan menggunakan nilai *tolerance* dan nilai VIF yang dipergunakan menilai ada atau tidaknya model regresi multikolonieritas. Multikolonieritas tidak terjadi pada saat nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai *tolerance* melebihi 0,10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	0.305	3.282
	Disiplin Kerja	0.305	3.282
a. Dependent Variable : KinerjaKaryawan			

Sumber : Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Dapat dilihat tabel 4. diperoleh hasil pengolahan SPSS nilai *torance* menunjukkan bahwa masing- masing variable independent dengan nilai *tolerance* > 0,10 yang menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen dan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10,00. Sehingga dikatakan bahwa multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi yang dipergunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah model regresi penelitian ini ada tidaknya heteroskedastisitas. Jika nilai *sig* > 0,05 maka persamaan model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Komunikasi	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Komunikasi	Correlation Coefficient	1.000	.823**	0.007
		Sig. (2-tailed)		0.000	0.937
		N	124	124	124
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.823**	1.000	-0.016
		Sig. (2-tailed)	0.000		0.861
		N	124	124	124
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0.007	-0.016	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.937	0.861	
		N	124	124	124

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Dari tabel 5. diperoleh hasil uji heteroskedastisitas nilai *sig* pada variabel komunikasi ialah $0,937 < 0,05$. Pada variabel disiplin kerja sebesar $0,861 > 0,05$. Sehingga tidak memiliki

gejala heteroskedastisitas.

Uji Pengaruh Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan bagi pengujian untuk mengaitkan lebih dari dua ataupun dua variabel independen.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.498	2.469		3.037	0.003
	Komunikasi	0.748	0.133	0.465	5.624	0.000
	Disiplin Kerja	0.752	0.142	0.438	5.305	0.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Dari tabel 6 .Nilai kontanta sebesar 7,498 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda ialah :

$$Y = 7.498 + 0,748X_1 + 0,752X_2$$

Dapat diartikan apabila variabel komunikasi. variabel komunikasi X1 sebesar 0,748, dapat dihasilkan bahwa setiap kenaikan satu tingkat maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan senilai 74,8% dengan asumsi variabel lainnya tetap. variabel disiplin kerja X2 senilai 0,752, dapat dihasilkan bahwa jika semua faktir lain tetap konstan, peningkatan variabel disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 75,2%.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	0.748	0.744	5.155

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Dari tabel 7. hasil yang diperoleh uji koefisien determinan (R²) dari R *Square* 0,748 dikali 100% maka didapat persentase variabel komunikasi dan disiplin kerja sebesar 74,8%. Sehingga dinilai bahwa variabel komunikasi dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh pada variabel kinerja karyawan senilai 74,8%, sedangkan sisanya 100%-74,8% = 25,2% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Uji T – Parsial

Uji t ialah penentu variabel independen apakah dapat pengaruhi secara parsial variabel dependen yang dikaji melalui tes (Priyanto, 2019). Uji statistik t pada umumnya mengungkapkan tingkat pengaruh variabel penjelas individu atau variabel indenpenden yang menjelaskan pada variabel dependen.

eCo-Buss

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.498	2.469		3.037	0.003
	Komunikasi	0.748	0.133	0.465	5.624	0.000
	Disiplin Kerja	0.752	0.142	0.438	5.305	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 8. komunikasi (X1) memperoleh hasil $T_{hitung} 5,624 > T_{tabel} 1,979$. Disiplin kerja (X2) hasil $T_{hitung} 5,305 > T_{tabel} 1,979$ berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F dimaksudkan guna menilai apakah variabel komunikasi (X1) disiplin kerja (X2) secara bersamaan mempengaruhi atau tidaknya variabel kinerja karyawan (Y). Syarat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. (df_2) $124-2-1 = 121$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,07.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9549.356	2	4774.678	179.708	.000 ^b
	Residual	3214.862	121	26.569		
	Total	12764.218	123			

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Dari tabel 9. hasil perolehan nilai F_{hitung} sebesar 179,708 dengan nilai sig 0,000 maka perbandingan $F_{hitung} 179,708 > F_{tabel} 3,07$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,005$. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan uji t variabel komunikasi (X1) diperoleh nilai $T_{hitung} 5,624$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Akibat H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel komunikasi (X1) berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tingkat komunikasi didalam suatu perusahaan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan pengujian pada uji t variabel disiplin kerja (X2) di peroleh $T_{hitung} 5,305$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$. Sehingga, H_0 di abaikan dan H_2 diterima, yang terakhir diartikan sebagai variabel disiplin kerja (X2) yang berppengaruh positif dan juga signifikan pada kinerja karyawan (Y) di PT Bintang Lima Imada. Dengan demikian tingkat pada disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi tingkat kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Dari hasil uji mendapatkan adanya hubungan antara komunikasi dan disiplin kerja karyawan yang berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dapat diketahui dengan pengujian pada Uji F yang diperoleh dengan nilai F_{hitung} 179,708 dengan sig 0,000 dengan perbandingan F_{tabel} 3,07 nilai sig. sebesar 0,00 < 0,005. Sehingga Hipotesis H_0 ditolak dan H_3 diterima bahwa komunikasi dan disiplin kerja bersamaan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada.

Dengan demikian komunikasi antara karyawan dengan atasan, atasan dengan bawahan sangat berpengaruh kinerja bagi karyawan, dimana dengan komunikasi yang baik akan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Selain hubungan komunikasi, disiplin kerja ialah satu faktor yang mampu mendorong kinerja seorang karyawan. Disiplin kerja dalam hal ini mempunyai arti bahwa karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang diberikan dan kepedulian karyawan atas prosedur kerja yang ada dalam perusahaan.

Implikasi Hasil Penelitian

Komunikasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawannya. Adanya hubungan komunikasi yang baik didalam suatu perusahaan baik dari atasan dengan bawahan maupun hubungan komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan didalam ruang lingkup perusahaan. Sehingga jika terbina komunikasi yang baik antara atasan ataupun karyawan maka akan meningkatkan kinerja setiap karyawan.

Disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan dapat dilihat dari kesadaran mematuhi prosedur kerja. Adanya sikap tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan pada tanggungjawabnya, yang nantinya akan mencerminkan hasil kinerja karyawan dalam ketepatan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kesimpulan

Komunikasi (X1) sebagai variabel bebas menunjukkan T_{hitung} 5,624 dan nilai sig 0,000 < 0,05 bahwa komunikasi memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas menunjukkan T_{hitung} 5,305 dan nilai sig 0,00 < 0,05 bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) menunjukkan F_{hitung} 179,708 dengan sig 0,000 dengan perbandingan F_{tabel} 3,07 nilai sig. sebesar 0,00 < 0,005 secara bersamaan berdampak signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT Bintang Lima Imada.

Daftar Pustaka

- Anwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Astuti Novia, Fuji. 2017. "PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAWA BARAT."
- Belti, Juliyanti, and Osnardi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis* 1(2):109–16.
- Dwi Marta, JUJUNG, and DEWIE Triwijayanti. 2018. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI PADA KINERJA KARYAWAN PT. X." 8(2):218–36.

- Fajri, Chotamul, and Fikry Dharmawan. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat." *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1(3):396. doi: 10.32493/j.perkusi.v1i3.11155.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, Adi Lukman, Erna Nur Faizah, Firdausi Nujulah, Jurusan Manajemen, and Universitas Muhammadiyah Lamongan. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Pertunjukan." 11(September):34–42.
- Hardiawan, A. A. F. 2022. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada SD Strada Dipamarga." *Journal of Current Research in Business and ...* 01(01):54–61.
- Indrasari, Meithiana. 2017. "Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan."
- Iptian, Riut, Zamroni, and Riyanto Efendi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Di PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu." (2018):480–89.
- Joni. 2022. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI PADA KINERJA KARYAWAN DI PT HARASOON BATINDO."
- Joni, Joni, and Hikmah Hikmah. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan." *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 17(1):13–24. doi: 10.32534/jv.v17i1.2520.
- Laksono, Bayu Rama. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi ... BAJ (Behavioral Accounting Journal) Bayu Rama Laksono , Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi" 4(1):249–58.
- Lestari, Oktoviani dwi. 2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT . Adilmart - Tangerang Production Department)." 1(1).
- Maruli Sitorus, Raja. 2020. "PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN PADA MOTIVASI KERJA."
- Mogi, Agustina. 2020. "Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk Di Jakarta Pusat." *JURNAL SeMaRaK* 3(1):75. doi: 10.32493/smk.v3i1.4511.
- Muharto, Toha, and Darmanto. 2014. "Perilaku Organisasi."
- Muslimat, Ade, and Hariyaty Ab Wahid. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2):120. doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9080.
- Nurma Dewi, Nuning, and Achmad Fathoni Rodly. 2022. "KOMUNIKASI BISNIS." P. 18 in.
- Permatasari, Retno Japanis. 2019. "Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 2(3):410–18.
- Priyanto, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rialmi, Zackharia, and Morsen Morsen. 2020. "Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(2):221. doi: 10.32493/jjsdm.v3i2.3940.
- Sanusi, Anwar. 2017. "Metodologi Penelitian Bisnis."
- Saputri, Andini Dwi, Susi Handayani, and Muhammad Kurniawan DP. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Pada Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(1):25–42. doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i1.211.
- Sherlie, and Hikmah. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 5(1):757–65.

- Shinta, Dessy, and Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(2):338–46. doi: 10.31846/jae.v8i2.318.
- Siahaan, Bralius Gideon, and Imas Masriah. 2022. "Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 4(2):175. doi: 10.32493/jee.v4i2.17116.
- Sinambela Poltak, Lijan. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Sopiah, and Effa Sangadji. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Strategik."
- Sugiyono. 2015. "METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D."
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. 1st ed. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, and Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: ALFABETA.
- Suliyanto. 2018. "METODE PENELITIAN BISNIS."
- Surajiyo, Nasruddin, and Herman Paleni. 2020. "Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)."
- Syafitri, Ramadhani, and Wasiman. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam." *Jurnal Ilmiah Core IT* 6(1):107–18.
- Yusadinata, Agia Seriana, Amir Machmud, and Budi Santoso. 2021. "Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Pada Kesiapan Kerja Siswa SMK." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3(6):4108–17. doi: 10.31004/edukatif.v3i6.1318.