

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR SEKRETARIAT PENGELOLA GEDUNG ANEKA BHAKTI II BEKASI

Zalsya Isma Ramadhani¹, Zeinyta Azra Haroen², Rini Wijayaningsih³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: zalsyaismaramadhani@email.com¹

Article History

Received : 27-09-2023

Revised : 07-10-2023

Accepted : 10-10-2023

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

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

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Kementerian Sosial, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi. Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer berupa kuisioner dan data sekunder, sedangkan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji parsial (t) variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t-hitung sebesar $4,090 > 1,671$ (t tabel) dan variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig sig $0,001 < 0,05$ dan t-hitung sebesar $3,387 > 1,671$ (t tabel). Selanjutnya dalam uji simultan (F) variabel disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan f-hitung $43,178 > 3,15$ (F tabel) kemudian untuk uji determinasi (R^2) dihasilkan bahwa korelasi antara dua variabel komunikasi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,0%.

ABSTRACT

The Effect of Work Discipline and Communication on Employee Performance at the Secretariat Office of the Aneka Bhakti II Bekasi Building Manager.

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance at the Office of the Secretariat of the Management of the Aneka Bhakti II Bekasi Building, to determine the effect of communication on employee performance at the Ministry of Social Affairs office, to determine the effect of work discipline and communication on employee performance at the Office of the Secretariat of the

Management of the Aneka Bhakti II Bekasi Building. This type of research is using quantitative methods, this study uses saturated samples with all populations sampled in this study as many as 63 employees. Based on the results of the study, it shows that in the partial test (t) the work discipline variable has a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$ and a t-count of $4.090 > 1.671$ (t table) and the communication variable has a significant effect on employee performance with a sig value of $0.001 < 0.05$ and a t-count of $3.387 > 1.671$ (t table). Furthermore, in the simultaneous test (F) the work discipline and communication variables simultaneously have a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$ and f-count of $43,178 > 3.15$ (F table) then for the determination test (R²) it results that the correlation between the two communication variables (X1) and communication (X2) on employee performance (Y) is 59.0%.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ini sangat penting bagi seluruh manajemen perusahaan untuk menyadari kepentingan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kemampuan yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dilakukan melalui disiplin kerja yang harus ditaati (Arif Yusuf Hamali, 2018).

Memperhatikan pentingnya peranan strategi sumber daya manusia maka perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap pegawai di instansi karena kinerja adalah salah satu gambaran tentang pekerjaan seseorang dalam instansi yang telah mendapatkan hasilnya dengan baik (Abdurrahman 2019). Kinerja yang baik, tidak lepas dari peran masing-masing pegawainya. Seorang pegawai harus dapat bekerja secara optimal hal ini bisa diukur dalam kinerja karyawan tersebut. Kinerja yang baik adalah Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan serta mewujudkan kemajuan dan cita-cita perusahaan, penting bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja yang baik dari karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan, karena semakin baik kinerja seorang karyawan, semakin baik pula sistem kerja di perusahaan tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja adalah hasil dari mutu serta kuantitas kerja karyawan dalam memenuhi komitmennya terhadap kewajiban yang diberikan. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Meskipun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kemampuan karyawan yang berbeda-beda. Karyawan pasti merasa puas apabila hasil kinerja mereka dihargai. Pencapaian tujuan suatu keberhasilan organisasi untuk mewujudkan visi dan misi sangat bergantung dengan sumber

daya kualitas yang ada dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut (Balqis & Sugiono, 2020) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut: Efektifitas dan efisiensi yaitu faktor yang menjadi ukuran baik buruknya kinerja organisasi, Otoritas dan tanggung jawab dimana dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik dengan tanpa adanya tumpang tindih tugas, Disiplin yakni suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, Inisiatif yakni segala sesuatu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Kedisiplinan penting bagi perusahaan sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Hal tersebut bertujuan untuk menegakkan kedisiplinan untuk ditaati karyawan sebagai bentuk langkah untuk mencapai tujuan perusahaan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja.

Menurut (Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Sumadhinata, 2018) Disiplin kerja merupakan suatu strategi yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan dengan tujuan mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran serta ketaatan terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut (Khoirinisa, 2019) adalah sebagai berikut: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Menurut (Wijayaningsih, 2021) komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Menurut (Busro, 2018) terdapat dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu: Faktor dari pengirim atau komunikator yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan pengirim, dan saluran media yang digunakan dan Faktor pada penerima, yaitu keterampilan penerima, sikap penerima, pengetahuan penerima, dan media saluran komunikasi. Selanjutnya berdasarkan arah komunikasi dapat dikelompokkan ke dalam dua bentuk (Marwansyah, 2016) yaitu: Komunikasi Vertikal (ke bawah dan ke atas), Komunikasi Lateral, Komunikasi Horizontal. Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat. Berdasarkan formalitasnya, komunikasi dapat dikelompokkan kedalam dua bentuk, yaitu:

Selain Disiplin Kerja, disebuah perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk atau arahan kepada sesama pegawai yang lebih berpengalaman mengenai pelaksana. Dalam mencapai tujuan membutuhkan komunikasi dan kedisiplinan yang efektif. Salah satu tantangan komunikasi adalah bagaimana menyampaikan informasi kesemua bagian organisasi serta menerima informasi dari semua organisasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil wawancara, mengatakan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal, Karena ada beberapa pegawai yang menjalankan tugas tidak sesuai apa yg di inginkan instansi dan tidak menaati peraturan dalam bekerja yang diakibatkan oleh disiplin kerja yang belum maksimal, seperti adanya karyawan yang datang terlambat, karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, dan adanya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan SOP, masalah tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan yang tidak terselesaikan dengan baik, hal ini menyebabkan hasil kerja yang belum maksimal. Oleh karena itu disiplin kerja patut untuk ditegakkan dengan adanya bantuan komunikasi yang terjalin dengan baik terhadap karyawan, dengan komunikasi yang baik disiplin kerja juga pasti akan terbentuk dengan baik sehingga dapat menanggapi tujuan dari program kerja yg dikerjakan.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan

Tahun	Jumlah Keterlambatan	Jumlah Tidak Hadir	Persentase %
2020	12	6	28%
2021	18	7	39%
2022	16	4	31%

Sumber: Kantor sekretariat pengelola gedung aneka bhakti II 2023

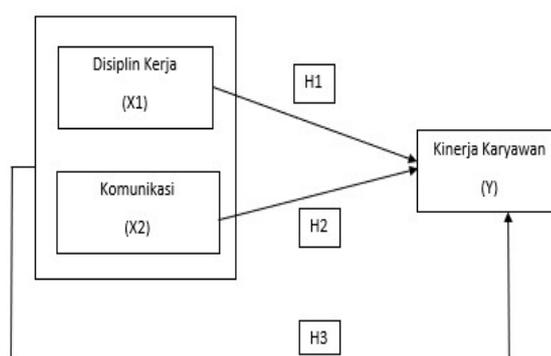
Berdasarkan hasil dari tabel diatas setiap tahunnya mengalami penurunan disiplin waktu saat masuk kerja dan ketidakhadiran karyawan hal ini bisa berdampak buruk pada kinerja karyawan. Sehingga bisa disimpulkan masih banyak pegawai yang tidak tertib dalam masuk bekerja dan ketidakhadiran karyawan dari tahun ke tahun.

Selain disiplin kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi yang masih belum maksimal. Karena ada karyawan yang menjalankan tugas kurang sesuai dengan apa yang diinginkan instansi yang diakibatkan oleh komunikasi yang gagal seperti penyampaian yang kurang jelas sehingga informasi yang diterima tidak tersampaikan dengan baik, jarang nya pegawai untuk bertukar pendapat dengan sesama rekan kerja, pemberian informasi yang kurang jelas sehingga rekan kerja tidak setuju dengan apa yang disampaikan, dan masih ada beberapa pegawai yang tidak menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan

kerja. Hal ini menyebabkan hasil kerja yang belum maksimal dan mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun.

Penurunan kinerja karyawan ditunjukkan dengan ketidakpuasan klien. Hal yang terjadi dalam penurunan tersebut seperti menurunnya kualitas kerja karyawan sehingga kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Karena pelayanan yang diberikan masih kurang maksimal dan terkadang dalam penyelenggaraan suatu acara masih terdapat adanya masalah seperti karyawan kurang paham apa yang diinginkan oleh klien, hal ini dapat menyebabkan acara tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan ini dapat mengakibatkan klien kurang puas dengan pelayanan yang diberikan, maka dengan itu perlu adanya SDM yang berkualitas untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan tingkat kualitas kerja. Karena dengan adanya komunikasi yang baik akan menghasilkan informasi yang baik, namun tanpa adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya disiplin kerja sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 : Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

X2 : Variabel Bebas (Komunikasi)

Y : Variabel Terikat (Kinerja)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 207:23) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi, atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel.

Berdasarkan desain penelitian yang telah di buat oleh penulis, maka metode konseptual yang dibahas yaitu pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independent atau variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) sedangkan variabel dependent atau variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian yang berlokasi di Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi, yang beralamat di Jl. Hm. Djoyomartono No.43, RT.002/RW.021, Margahayu, Kec. Bekasi Tim., Kota Bekasi, Jawa Barat 17113. Waktu yang dilakukan pada penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2023-Juni 2023.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu: wawancara dan membuat kuesioner lalu menyebarkannya kepada karyawan Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.493	0.2480	VALID
Pernyataan 2	0.591	0.2480	VALID
Pernyataan 3	0.543	0.2480	VALID
Pernyataan 4	0.423	0.2480	VALID
Pernyataan 5	0.510	0.2480	VALID
Pernyataan 6	0.591	0.2480	VALID
Pernyataan 7	0.630	0.2480	VALID
Pernyataan 8	0.353	0.2480	VALID

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.1 hasil uji validitas dari seluruh pernyataan Disiplin kerja memiliki r hitung $>$ r tabel. Maka dapat bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid untuk digunakan dalam uji instrumen penelitian.

Tabel 4. 2 Uji Validitas Komunikasi (X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.593	0.2480	VALID
Pernyataan 2	0.481	0.2480	VALID
Pernyataan 3	0.644	0.2480	VALID
Pernyataan 4	0.544	0.2480	VALID
Pernyataan 5	0.581	0.2480	VALID

Pernyataan 6	0.580	0.2480	VALID
Pernyataan 7	0.556	0.2480	VALID
Pernyataan 8	0.605	0.2480	VALID

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji validitas dari seluruh pernyataan Komunikasi memiliki r hitung $>$ r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid untuk digunakan dalam uji instrumen penelitian.

Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.577	0.2480	VALID
Pernyataan 2	0.634	0.2480	VALID
Pernyataan 3	0.570	0.2480	VALID
Pernyataan 4	0.582	0.2480	VALID
Pernyataan 5	0.561	0.2480	VALID
Pernyataan 6	0.604	0.2480	VALID
Pernyataan 7	0.597	0.2480	VALID
Pernyataan 8	0.550	0.2480	VALID

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas dari seluruh pernyataan Kinerja Karyawan r hitung $>$ r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid untuk digunakan dalam uji instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,635	0,60	Reliabel
2.	Komunikasi	0,707	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,722	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 4.4 Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha atas variabel Disiplin Kerja sebesar (0,635), Komunikasi sebesar (0,707), dan Kinerja Karyawan sebesar (0,722). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

Uji Normalitas

**Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91344519
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.044
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 4.5 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar $0,98 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.797	3.454		.810	.421		
	Disiplin Kerja_X1	.579	.141	.459	4.090	.000	.543	1.841
	Komunikasi_ X2	.409	.121	.380	3.387	.001	.543	1.841

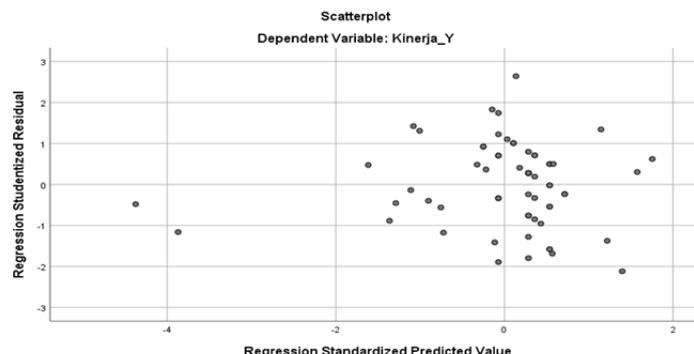
a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) sebesar $0,543 > 0,1$ dan nilai VIF

(*Variance Inflation Factor*) sebesar $1,841 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi korelasi diantara variabel lainnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan pada Gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, dan data tersebut menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada model regresi, analisis dengan menggunakan *scatter plot*. Semakin sedikit jumlah sampel pengamatan, maka semakin sulit menginterpretasikan hasil *scatter plot*.

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linear.

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.797	3.454		.810	.421
Disiplin Kerja_X1	.579	.141	.459	4.090	.000
Komunikasi_X2	.409	.121	.380	3.387	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan pada Tabel 4.7 Analisis Regresi Linear Berganda maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 2.797 + 0.579 + 0.409$ model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Koenstanta = 2.797

Memiliki arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja, Komunikasi diasumsikan 0 (Nol), maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2.797

2. Koefisien Disiplin Kerja (X1)

Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0.579. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai disiplin kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.579.

3. Koefisien Komunikasi (X2)

Nilai koefisien Komunikasi sebesar 0.409. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai komunikasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.409.

Uji t (Parsial)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja dan Komunikasi dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan maka perlu dilakukan uji t dengan tingkat signifikan 0,05. Dasar pengambilan keputusan Uji F dapat diketahui untuk variabel Disiplin Kerja (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,090 > 1,671 (t tabel) dengan sig 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Komunikasi (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,387 > 1,671 (t tabel) dengan sig 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F**Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (uji F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.715	2	163.358	43.178	.000 ^b
	Residual	226.999	60	3.783		
	Total	553.714	62			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Komunikasi_X2, Disiplin Kerja_X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan pada Tabel 4.8 Uji F diketahui jika diperoleh F hitung sebesar 43.178 > 3,15 (F tabel) dengan nilai sig 0.000 < 0,05 (a) atau nilai signifikan kurang dari 0.05. Maka

dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan Disiplin Kerja (X_1), dan Komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 ^a	.590	.576	1.94507	1.423

a. Predictors: (Constant), Komunikasi_X2, Disiplin Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi sebesar 0,590 atau 59,0% oleh Disiplin Kerja dan Komunikasi. Sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi diantaranya dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil pembahasan dari penelitian ini yaitu :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t bahwa secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung sebesar $4,090 > 1,671$ dan mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja yaitu $0,025 < 0,05$, hasil penelitian ini didukung oleh Wahyu Indra Pratama Perangin Angin (2021). Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ameilia (2022) dan Aromega, et al.(2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MAS Silueta Semarang, selanjutnya hasil penelitian Nurjaya (2021) karena disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka aturan perusahaan tentang disiplin dalam bekerja harus diberlakukan bagi seluruh karyawan PT.

Hazara Cipta Pesonaagar semua karyawan melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Farisi et al (2020) yang menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi

Berdasarkan hasil pengujian melali uji t bahwa secara parsial pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung sebesar $3,387 > 1,671$ (t tabel) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi.

Setelah melalui seluruh proses penelitian maka dapat ditarik kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan semula dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah disampaikan kepada perusahaan. Hasil penelitian dengan nilai t lebih hitung dari nilai t tabel ($3,292 > 1,992$). H1 menunjukkan bahwa komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh Husna et al, (2021) dan Damaiyanti (2019) yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian dari hasil penelitian Palupi (2019) bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi.

Berdasarkan hasil penguji hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $43,178 > 3,15$ dan mempunyai nilai signifikansi yang $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti yaitu Disiplin Kerja dan Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa Disiplin Kerja dan Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan. Karena dengan adanya Disiplin Kerja yang baik dan Komunikasi yang tinggi pegawai dapat menghasilkan kinerja yang sesuai diharapkan. Menurut hasil penelitian ini didukung oleh Widyawati (2021) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kemudian dari hasil penelitian (Iskandar 2022) hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi.
3. Disiplin Kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang diharapkan sebagai bahan masukan dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kebijakan-kebijakan di masa yang akan datang terkait dengan masalah-masalah yang ditemukan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja perlu ditingkatkan dalam bekerja dengan memberikan peringatan terhadap karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk tanpa keterangan. Dengan terlaksananya disiplin kerja yang baik maka dapat menghasilkan kinerja yang baik.
2. Sebaiknya karyawan berkomunikasi dengan baik untuk menciptakan hasil kerja yang maksimal. Karyawan sendiri pun harus sering bertukar pendapat dan selalu berhubungan baik antar sesama rekan kerja agar semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya kesalahan yang dapat menghambat pekerjaan.
3. Dikarenakan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dan komunikasi maka para karyawan perlu memperhatikan kualitas kerja, salah satunya menciptakan komunikasi yang baik agar dapat ditingkatkan melalui pemberian informasi yang jelas dan mudah dipahami sehingga komunikasi berjalan lancar dan tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan kerja. Selain komunikasi juga perlu memperhatikan kedisiplinan yang baik, seperti pada absensi dan peraturan yang telah ditetapkan. Maka dari itu kedua aspek tersebut sangat perlu untuk diperhatikan dan ditingkatkan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Terciptanya disiplin kerja dan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi pada kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A. A. 2019. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal*. Skripsi.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arif Yusuf Hamali, S, S, M. .. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service) : Jakarta.
- Balqis, Fariyal, and Edi Sugiono. 2020. “Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard Jakarta Selatan.” *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 16(1):83–97. doi: 10.47313/oikonomia.v16i1.1004.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Khoirinisa, K. S. 2019. “Analysis Of Factors That Influence Work Discipline.” *Analysis Of Factors That Influence Work Discipline* 18.
- Kusjono, Gatot, and Putri Ratnasari. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2(2):224. doi: 10.32493/jjsdm.v2i2.2230.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Muhyadin, F. H. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional Dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8..” (September):1–13.
- Wijayaningsih, Rini. 2021. *Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Sistem Dan Strategi Manajemen Dalam Organisasi*. Bogor: Halaman Moeka.
- Sugiyono. 2017. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.”bandung.