

---

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. LIMA CAHAYA SAMPIT**

Oleh

Rinni Wardani<sup>1</sup>, M. Thamrin Noor<sup>2</sup>, Wahyu Kurniawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sampit

Email:<sup>1</sup> [rinniwardani11@gmail.com](mailto:rinniwardani11@gmail.com) , <sup>2</sup> [thamrinnoorspt@gmail.com](mailto:thamrinnoorspt@gmail.com) ,

<sup>3</sup> [wk31397@gmail.com](mailto:wk31397@gmail.com)

---

**Article History:**

Received: 09-11-2024

Revised: 18-11-2024

Accepted: 12-12-2024

**Keywords:**

Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** Judul penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit. Penelitian ini berupaya menjelaskan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit. Penelitian ini menggunakan tehnik (Sampling jenuh), yaitu tehnik pengambilan sampel dari anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel. Dan data uji ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis, dan Uji Analisis Data penelitian dengan menggunakan Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah uji t untuk variabel Komunikasi (X1) yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,013 > 2,04523$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit. Sedangkan uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4,219 > 2,04523$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit. Kemudian untuk hasil uji f nilai  $f_{hitung} = 20,165 > f_{tabel} 3,32$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya secara simultan Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit. Nilai R sebesar 0,757 menunjukkan hubungan / korelasi antara Kinerja Karyawan dengan variabel bebas adalah kuat (Signifikan) pengaruhnya sebesar 75,7%. R Square sebesar 0,573 artinya 57,3% sedangkan sisanya 0,427 artinya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilampirkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian diatas bahwa dengan adanya Komunikasi dan Disiplin Kerja yang menyertai maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara optimal.

---

**PENDAHULUAN**

Menurut Kalesaran (2014) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor

penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi tersebut selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Ardana (2013) sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Menurut Alamdar (2012) menyatakan bahwa manusia berperan sebagai perencana, pelaksanaan dan sekaligus sebagai pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Fahmi (2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan pegawai. Dampak yang menguntungkan diharapkan dapat memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, Namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

Rivai dan Jauvani (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. CV. Lima Cahaya Sampit adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa distributor minyak goreng dan pangkalan Lpg 3kg, perusahaan ini beralamat Jl. Jembatan Kuning No. 01 A Sampit 74323, Kalimantan Tengah. Pada perusahaan ini sendiri masih terdapat permasalahan yang dilihat dari komunikasi yang masih belum cukup baik sehingga menyebabkan miskomunikasi antara atasan dan karyawan, contohnya ketika atasan menyampaikan informasi mengenai pekerjaan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan tersebut, tetapi karyawan tersebut salah dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu terdapat juga komunikasi antar sesama karyawan yang belum cukup baik dikarenakan kurangnya interaksi antar sesama karyawan, kurangnya mengenal satu sama lain membuat karyawan tersebut tertinggal informasi yang menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Selain dari komunikasi terdapat juga permasalahan dari sisi disiplin kerja, yang mana masih banyaknya karyawan yang tidak maksimal dalam mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Seperti menyimpan kendaraan roda empat perusahaan yang sebelumnya digunakan tetapi setelah digunakan tidak ditempatkan pada tempat semestinya, kurangnya disiplin datang tepat waktu, tidak adanya surat keterangan apabila tidak masuk dalam bekerja, kondisi seperti ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu mengevaluasi disiplin kerja karyawan, jika masalah seperti ini tidak segera diatasi maka akan berdampak pada kinerja karyawan menurun.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Adapun pada CV. Lima Cahaya Sampit, hal tersebut belum terlihat pada

kinerja karyawannya, hal ini diperkuat dengan beberapa kesalahan yang dilakukan karyawannya berupa pekerjaan yang tidak selesai, dan kedisiplinan waktu yang kurang, yang membuat kinerja CV. Lima Cahaya Sampit tidak maksimal. Beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Lima Cahaya Sampit yaitu komunikasi dan disiplin kerja karyawan, dengan adanya peningkatan pada faktor tersebut, kinerja karyawan Pada CV. Lima Cahaya Sampit diharapkan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas sangat penting komunikasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul tugas akhir ini **“Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Lima Cahaya Sampit”**.

#### **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Lima Cahaya Sampit ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Lima Cahaya Sampit ?
3. Apakah lingkungan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Lima Cahaya ?

#### **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Lima Cahaya Sampit.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lima Cahaya Sampit.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lima Cahaya Sampit.

#### **LANDASAN TEORI**

Landasan teori adalah sebuah konsep dengan pernyataan yang tertata rapi dan sistematis memiliki variabel dalam penelitian karena landasan teori menjadi landasan yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan.

##### **Komunikasi**

Menurut Ganyag (2018) “komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi”.

Arizal, Sutopo, & Rahmasari (2017) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator.

“Menurut Effendi (2018) “komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain”.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan informasi dari seseorang untuk orang lain

dengan tujuan orang tersebut dapat memahami dan menjalankan sesuai dengan apa yang dimaksud tersebut.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Ardana, Mujiati, & Wayan (2012) dalam Tyas “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”.

Menurut Jufrizen (2016) “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sumaki, Taroreh, & Soepono (2015) “disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim yang bekerja di dalam sebuah perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2018) Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbin dalam Kasmir (2018) Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2011) Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Dan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja dan prestasi yang di perolehnya dengan maksimal dalam organisasi.

### **Penelitian Terdahulu**

Sebagai referensi penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan apa yang penulis teliti oleh I Putu Suthanaya dan Made Yudi Darmitra (2021). Adapun hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

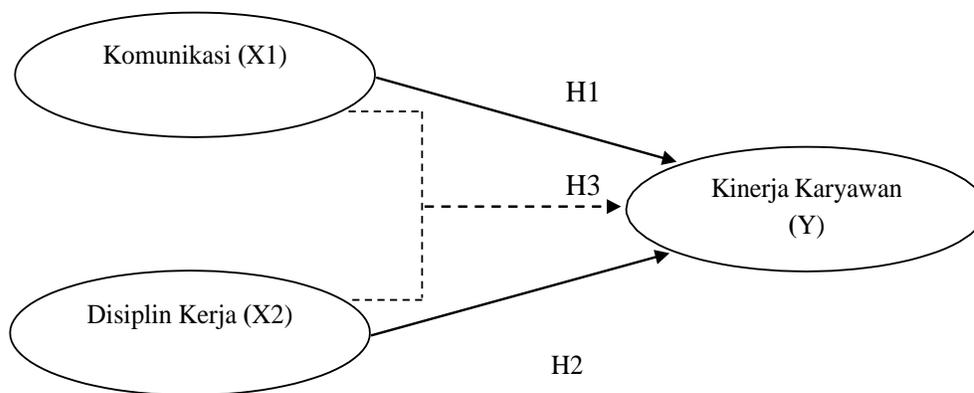
1. Secara parsial komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel komunikasi memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $6,561 > 1.6626$ ) atau Sig.  $t < \alpha = 0.000 < 0.05$ .
2. Secara parsial disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,062 > 1.6626$ ) atau Sig.  $t < \alpha = 0.000 < 0.05$ .
3. Komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama(simultan) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Memiliki nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel ( $376,272 > 3,1013$ ) atau  $\text{sig. } f < \alpha = 0.000 < 0.05$ .

### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan.

Dari uraian diatas dapat dibuat kerangka konseptual penelitian pada gambar dibawah ini :



### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah:

1. Diduga adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Lima Cahaya Sampit.
2. Diduga adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lima Cahaya Sampit.
3. Diduga adanya pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lima Cahaya Sampit.

### METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab-akibat serta penelitian ini juga bermaksud untuk menguji hipotesis antara komunikasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan, untuk itu pendekatan yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), pendekatan kuantitatif ialah pendekatan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis bersifat statistik yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti bersifat kausal.

Penelitian ini juga bermaksud untuk menjelaskan pengaruh dua variabel yaitu variabel komunikasi dan disiplin kerja dengan variabel yang lain yaitu variabel kinerja karyawan

yang didukung oleh teori dan dalam mengumpulkan data melalui kuesioner, maka tipe penelitian ini termasuk tipe penelitian eksplanatori. Tipe penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2016) yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya mengedarkan kuesioner, wawancara dan sebagainya. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis subjektif yaitu analisis data yang menekankan pada hubungan antara variabel dengan melakukan pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini populasi yang penulis ambil berjumlah 33 karyawan CV. Lima Cahaya Sampit. Adapun populasi atau responden dalam penelitian ini meliputi, Manajer 1 responden, Kepala Admin 1 responden, Kepala Gudang 1 responden, Sales 3 responden, Admin 1 responden, Fakturis 1 responden, Kasir 2 responden, Sopir 8 responden, Helper 9 responden dan Penyiapan 6 responden, jadi dengan total keseluruhan 33 responden.

### **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono (2017). Sampel yang penulis ambil berjumlah 33 karyawan CV. Lima Cahaya Sampit. Penelitian kali ini menggunakan sampling jenuh. Sampel jenuh yaitu suatu cara pengambilan sampel dimana semua populasi dapat dijadikan sampel, Sugiyono (2016).

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional menurut Sugiyono (2017), adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang dianalisis secara umum dapat diklasifikasikan dalam 2 (dua) kategori yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komunikasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

### **Komunikasi**

Menurut Ganyang (2018) "komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi". Menurut Fitria (2012) indikator komunikasi yaitu:

1. Pemahaman
2. Kenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik

### **Disiplin Kerja**

Menurut Jufrizen (2016) "disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang

yang diberikan kepadanya”. Menurut Bejo Siwanto (2014), indikator disiplin kerja meliputi :

1. Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika Kerja

**Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator menurut Mangkunegara (2015):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Menurut Sugiyono (2014) kuesioner dinyatakan valid apabila  $r > 0,3$  dan sebaliknya apabila  $r < 0,3$  maka kuesioner tersebut tidak valid dengan tingkat signifikansi 0,05. Valid atau tidaknya dapat dilihat dari hasil program output SPSS (*statistical program for the social science*) dengan versi 23,0. Berdasarkan hasil perhitungan uji instrumen 20 responden dari 33 sampel validitas pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komunikasi (X1)**

Butir	Komunikasi (X1) Pertanyaan	N	Nilai Correlations	Sig	Kriteria
1	Apakah anda setuju pemahaman komunikasi dengan sesama karyawan sangat perlu diperhatikan?	20	0,811	000	Valid
2	Apakah anda setuju informasi yang baik diperoleh dari komunikasi sesama karyawannya dalam keadaan suasana yang bahagia?	20	0,898	000	Valid
3	Apakah anda setuju baik atau tidaknya komunikasi yang kita lakukan itu dipengaruhi oleh sikap?	20	0,888	000	Valid
4	Apakah anda setuju komunikasi yang baik itu terjadi karena hubungan kita dengan sesama karyawan terjalin dengan sangat	20	0,888	000	Valid

baik?				
-------	--	--	--	--

Sumber : Data Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka semua total item diatas dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Butir	Disiplin Kerja (X2) Pertanyaan	N	Nilai Correlations	Sig	Kriteria
1	Apakah tingkat kehadiran karyawan diperlukan didalam sebuah pekerjaan?	20	0,866	000	Valid
2	Setujukah anda bahwa setiap karyawan harus menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan secara teliti?	20	0,943	000	Valid
3	Setujukah anda bahwa setiap karyawan harus selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan?	20	0,658	002	Valid
4	Apakah anda setuju bahwa setiap karyawan harus selalu patuh mengikuti aturan yang berlaku?	20	0,930	000	Valid
5	Setujukah anda bahwa setiap karyawan harus memiliki sikap saling menghormati dan menghargai satu sama lain?	20	0,625	003	Valid

Sumber : Data Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka semua total item diatas dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Butir	Kinerja Karyawan (Y) Pertanyaan	N	Nilai Correlations	Sig	Kriteria
1	Setujukah anda bahwa setiap karyawan diharuskan selalu rapih dan baik dalam menyelesaikan pekerjaan?	20	0,789	000	Valid
2	Apakah anda setuju bahwa kecepatan merupakan penyelesaian pekerjaan dengan tepat dan sesuai waktu yang telah ditetapkan dengan baik?	20	0,622	003	Valid
3	Apakah anda setuju bahwa para karyawan harus mendahulukan pekerjaan dari pada masalah pribadi?	20	0,774	000	Valid

4	Setujukah anda bahwa para karyawan harus selalu bekerjasama dengan siapapun agar kinerja lebih baik?	20	0,909	000	Valid
5	Setujukah anda bahwa kemandirian para karyawan dalam menyelesaikan adalah bentuk kompetensi yang dimilikinya?	20	0,660	002	Valid

Sumber: Data Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka semua total item diatas dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 23.0 dengan teknik uji (*AlphaCronbach*). Teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak

menurut Sugiyono (2013) kriteria uji reliabilitas dengan rumus (*Alpha Cronbach*) dengan taraf signifikan 0,6 apabila  $r > 0,6$  maka pengukuran tersebut reliabel dan sebaliknya, jika  $r < 0,6$  maka pengukuran tersebut tidak reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
1	Komunikasi (X1)	0,893 > 0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,867 > 0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan(Y)	0,807 > 0,6	Reliabel

Sumber: Data Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

Dari hasil perhitungan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua nilai (*Alpha Cronbach*) atau  $r > 0,6$  berarti hasil dari seluruh pernyataan variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dengan variabel dependen Kinerja Pegawai ASN (Y). Perhitungan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*For Windows*) versi 23.0 seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Constant	0,365	-	0,151	0,881
Komunikasi (X1)	0,484	0,485	4,013	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,549	0,510	4,219	0,000
R	= 0,757			
R Square	= 0,573			
Pengaruh lain	= 0,427			
Adjusted R Square	= 0,545			
F Hitung	= 20,165			
Signifikan F	= 0,000			

Tingkat Sig. = 5% (0,05)

*Sumber: Data Hasil Output SPSS Versi 23, 2024*

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat diketahui koefisien korelasi predicator dan konstanta sebagai berikut.  $a = 0,365$

$b_1 = 0,484$

$b_2 = 0,549$

maka persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,65 + 0,484 X_1 + 0,549 X_2$$

Dimana:

$X_1$  = Variabel Komunikasi

$X_2$  = Variabel Disiplin Kerja

$Y$  = Variabel Kinerja Karyawan

$E$  = Standar Error

Dari persamaan regresi linier berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $a$ ) yang dihasilkan sebesar 3,65 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 3,65 jika Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah konstan.
2. Nilai koefisien Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,484 yang artinya bila ( $X_1$ ) berubah satu satuan, maka ( $Y$ ) akan berubah sebesar 0,484. Tanda positif pada nilai koefisien ( $X_1$ ) melambangkan hubungan yang secara antara ( $X_1$ ) dan ( $Y$ ), yang artinya apabila Komunikasi ( $X_1$ ) semakin kuat, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada CV. Lima Cahaya Sampit Semakin Meningkat.
3. Nilai koefisien Stres Kerja sebesar 0,549 yang artinya apabila ( $X_2$ ) berubah satu satuan, maka ( $Y$ ) akan berubah sebesar 0,549. Tanda positif pada nilai koefisien ( $X_2$ ) melambangkan hubungan yang searah antara ( $X_2$ ) dan ( $Y$ ), yang artinya apabila Disiplin Kerja ( $X_2$ ) semakin kuat, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada CV. Lima Cahaya Sampit mengalami peningkatan.

Dari hasil tabel regresi diatas diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,757 menunjukkan hubungan atau korelasi antara  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  adalah positif 75,7% dari 100%. Nilai  $R$  Square sebesar 0,573 atau dibilang dengan 57,3% yang menyatakan bahwa kedua variabel independen ( $X$ ) berpengaruh kepada variabel dependen ( $Y$ ) sebesar 57,3% dan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel tersebut.

#### Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017) kriteria pengukuran nilai koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

1. Nilai  $r$  = 0,00 s/d 0,199 maka hubungan  $X$  dan  $Y$  sangat rendah.
2. Nilai  $r$  = 0,20 s/d 0,399 maka hubungan  $X$  dan  $Y$  rendah.
3. Nilai  $r$  = 0,40 s/d 0,599 maka hubungan  $X$  dan  $Y$  cukup kuat.
4. Nilai  $r$  = 0,60 s/d 0,799 maka hubungan  $X$  dan  $Y$  kuat.
5. Nilai  $r$  = 0,80 s/d 1,000 maka hubungan  $X$  dan  $Y$  sangat kuat.
- 6.

**Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 <sup>a</sup>	,573	,545	1,777

*Sumber : Data Hasil Output SPSS Versi 23, 2024*

Predictors : (Constant), Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan nilai koefisien korelasi 0,757 menunjukkan bahwa hubungan variabel independen Komunikasi (X1) dan disiplin Kerja (X2) dengan variabel dependen

Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat.

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

Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai  $r^2 = 57,3\%$  Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yang mempengaruhi yaitu Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel tersebut.

#### Uji Hipotesis

##### Hasil Uji - t (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji t dalam penelitian ini adalah uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

**Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,365	2,422	-	0,151	0,881
Komunikasi	0,484	0,121	0,485	4,013	0,000
Disiplin Kerja	0,549	0,130	0,510	4,219	0,000

*Sumber: Data Hasil Output SPSS Versi 23, 2024*

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji output uji t pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1.  $t_{hitung}$  Komunikasi sebesar 4,013 dan tingkat signifikan 0,000 Nilai  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dengan rumus  $df = n - k - 1 = 33 - 3 - 1 = 29$  dengan  $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$  (uji dua sisi) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2.04523 (Lampiran tabel t) untuk variabel Komunikasi mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,013 > 2.4523$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit.
2.  $t_{hitung}$  Disiplin Kerja sebesar 4,219 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,219 > 2.4523$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit.

##### Hasil Uji - f (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh

variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 8. Hasil Uji - F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,339	2	63,669	20,165	,000 <sup>b</sup>
	Residual	94,722	30	3,157		
	Total	222,021	32			

Sumber: Data Hasil Output SPSS Versi 23, 2023

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

Berdasarkan tabel diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 20,165 dengan signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung} >$  dari  $f_{tabel}$  3.32 dengan nilai signifikan  $<$  0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Komunikasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada uji-t ( Parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  (4,013 > 2.4523) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  (4,219 > 2.4523) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.
3. Berdasarkan pada uji-f (Simultan) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung} >$   $f_{tabel}$  (20,165 > 3.32) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan analisis korelasi R sebesar 0,757 menunjukkan bahwa terjadi pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan analisis determinasi ( $r^2$ ) diperoleh angka  $r^2 = 0,573$  (57,3%). Maka hal ini mengungkapkan bahwa pengaruh variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,3%. Sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini yang telah dilaksanakan, maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

### Bagi CV. Lima Cahaya Sampit

1. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Lima Cahaya Sampit, oleh karena itu diharapkan untuk ditingkatkan lagi komunikasinya, misal komunikasi yang dilakukan terkendala tidak adanya paket internet maka sebaiknya untuk kedepannya perusahaan memberikan kompensasi untuk

membeli paket internet kepada karyawannya agar nantinya komunikasi bisa berjalan lebih tepat, cepat, akurat dan tanpa adanya kendala lainnya, sehingga dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa variabel disiplin kerja pada CV. Lima Cahaya Sampit perlu lebih diperhatikan, terutama dalam mematahui kehadiran dalam bekerja, karena masih banyak karyawan yang terlambat dikarenakan beberapa faktor eksternal, oleh karenanya itu sebaiknya pihak perusahaan memberikan sanksi berupa pemotongan gaji agar nantinya memberikan efek jera kepada karyawan yang masih terlambat.

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Dalam penelitian tentunya mempunyai kelebihan dan kekurangan tersendiri. Begitu juga dengan penelitian ini hanya dilihat dari segi komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lima Cahaya Sampit tersebut. Maka dari itu diharapkan adanya penelitian selanjutnya mengenai bagaimana hal yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Lima Cahaya Sampit diluar variabel yang telah diteliti.
2. Mengingat variabel penelitian kali ini cukup tinggi 57,3% maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain yang ada diluar variabel ini, atau melakukan kombinasi variabel yang terdapat dalam penelitian ini dengan variabel lain.

#### **Bagi Akademik**

Sebagai bahan bacaan dan pendukung terhadap penelitian berikutnya

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Alamdar, Hussain Khan., Muhammad, Musarrat Nawaz., Muhammad, Aleem., and Wasim Hamed. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6 (7): 2697-2705.
- [2] Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Wayan, U. I. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan A. A Ayu Sriathi. 2012. *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- [4] Arizal, I., Sutopo, & Rahmasari, A. (2017). *Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Perak Surabaya*. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 232-247.
- [5] Bejo Siswanto. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen* (edisi II). Depok: Rajawali Pers.
- [7] Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Fitria, D. (2012). *Arti, Indikator, Tahapan, Fungsi, Ciri-ciri Dan Permasalahan dari Komunikasi*. Retrieved from Balutan Tinta Pendidikan website: <https://derafitria.wordpress.com> (Diakses: 5, maret 2023)
- [9] Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- [10] Jufrizen, J. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin*

- Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 181–195.
- [11] Kalesaran, Frans Hendrik., Mandey, Silvia. L., dan Mekel, Peggy. 2014. Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA*, 2 (4): 184-194.
- [12] Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [13] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [14] Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [15] Noor, M. T., Rudini, A., Christiana, A., Prasetyo, D., & Susanto, H. (2023). Job Embeddedness and Organizational Commitment in Controversial Industry: Mediating Role Of Collectivism. *Quality-Access to Success*, 24(196).
- [16] Noor, M. T., & Yulita, D. (2021). The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Matahari Department Store, Tbk in Sampit. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 11476-11488.
- [17] Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 559-570.
- [18] Rudini, A. (2024). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1235-1254.