

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Print Group Corporation di Kota Yogyakarta

Theressa Maysheilla ^{1*}, Alvin Praditya ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO

Article history:

Received (10-04-2024)

Revised (10-05-2024)

Accepted (14-05-2024)

Keywords:

Communication, Job Discipline,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effects of communication and work discipline on employee performance at PT Print Group Corporation Yogyakarta, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative. The sampling technique used Slovin's formula, and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results show that communication has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 11.959 + 0.732X_1$ and a correlation value of 0.741, indicating a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination is 55%. Hypothesis testing yielded a t-value (t_{hitung}) > t-table ($4.577 > 2.002$), thus H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted, meaning there is a significant effect of communication on employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 15.368 + 0.621X_2$ and a correlation value of 0.680, indicating a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination is 46.3%. Hypothesis testing yielded a t-value (t_{hitung}) > t-table ($2.892 > 2.002$), thus H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted, meaning there is a significant effect of work discipline on employee performance. Simultaneously, communication and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 8.259 + 0.512X_1 + 0.299X_2$. The correlation value (R) is 0.779, indicating a very strong relationship. The simultaneous coefficient of determination is 60.7%, meaning that 60.7% of employee performance is influenced by communication and work discipline, while the remaining 39.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing yielded an F-value (F_{hitung}) > F-table ($44.070 > 3.16$), thus H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted, meaning there is a significant simultaneous effect of communication and work discipline on employee performance.

Kata Kunci:

Komunikasi, Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Print Group Corporation Yogyakarta baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,959 + 0,732X_1$, nilai korelasi diperoleh sebesar 0,741 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,577 > 2,002$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,368 + 0,621X_2$, nilai korelasi diperoleh sebesar 0,680 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,892 > 2,002$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang

*Corresponding author.

E-mail: tmaysheilla0705@gmail.com (First Author)

signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=8,259+0,512X_1+0,299X_2$, nilai korelasi dan tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh nilai R sebesar 0,779 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 60,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung}>F_{tabel}$ atau $(44,070>3,16)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan harus memiliki kekuatan untuk bertahan dan berkembang menghadapi tantangan. Berbagai faktor penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan antara lain sumber daya manusia, sistem informasi, teknologi, serta pemasaran dan keuangan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mengelola pegawai atau karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen ini mencakup kepemimpinan, pengambilan keputusan, serta perencanaan yang efektif. Menurut Hasibuan (2019), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber lainnya secara efisien untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Kinerja yang optimal terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi, memenuhi target, serta memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi. Kinerja yang baik juga terkait erat dengan pemahaman karyawan terhadap tugas mereka dan kemampuan untuk mengatasi masalah pekerjaan.

Print Group Corporation, perusahaan digital printing yang berdiri sejak 2013 di Yogyakarta, menyadari pentingnya penilaian kinerja untuk memastikan bahwa karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan. Kinerja yang baik mencerminkan hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Dengan menilai kinerja, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan memenuhi ekspektasi dan memberikan kesempatan untuk pengembangan lebih lanjut.

Data kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan yang signifikan. Kualitas kerja menurun dari 85% pada 2021 menjadi 60% pada 2023, sementara kuantitas kerja turun dari 90% menjadi 65%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat memenuhi standar yang diharapkan perusahaan, yang berdampak pada produktivitas dan efisiensi operasional. Penurunan ini juga terlihat pada pengetahuan kerja, yang berkurang dari 80% menjadi 55%. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih lanjut dan mencari solusi untuk memperbaiki kondisi ini.

Selain kinerja, komunikasi yang baik juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja dapat memperlancar tugas dan menghindari kesalahpahaman. Di PT. Print Group Corporation, komunikasi antara pemimpin dan karyawan masih belum berjalan dengan optimal. Hal ini terlihat dari hasil pra-survey yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% karyawan merasa komunikasi dari pimpinan kurang jelas, dan sebagian besar merasa komunikasi tidak efektif dalam mempengaruhi sikap mereka. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam instruksi, yang pada gilirannya menurunkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Kedisiplinan mencakup kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Tanpa kedisiplinan yang baik, karyawan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Berdasarkan data absensi selama tiga tahun terakhir, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan masih tinggi, dengan persentase ketidakhadiran yang signifikan. Hal ini bisa disebabkan oleh jam kerja yang padat dan kurangnya pengaturan shift atau lembur. Pada tahun 2021, tingkat absensi mencapai 31,4%, kemudian menurun menjadi 26,9% pada tahun 2022, tetapi meningkat lagi menjadi 39,7% pada tahun 2023. Penurunan absensi pada tahun 2022 dapat dikaitkan dengan kebijakan baru yang lebih ketat dalam menanggapi keterlambatan dan ketidakhadiran.

Penerapan aturan yang tegas terkait absensi dan kedisiplinan dapat membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas

mengenai standar yang diharapkan dan konsekuensi dari ketidakhadiran. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang cukup untuk kesejahteraan karyawan, seperti pemberian fasilitas kesehatan atau pengaturan jadwal kerja yang fleksibel.

Sebagai kesimpulan, faktor-faktor seperti komunikasi, disiplin kerja, dan manajemen kinerja berperan besar dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. PT. Print Group Corporation perlu meningkatkan komunikasi antara pemimpin dan karyawan serta antar karyawan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, disiplin kerja harus ditegakkan dengan tegas untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan perbaikan di area ini, perusahaan dapat mengurangi turnover intention dan meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan secara keseluruhan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komunikasi

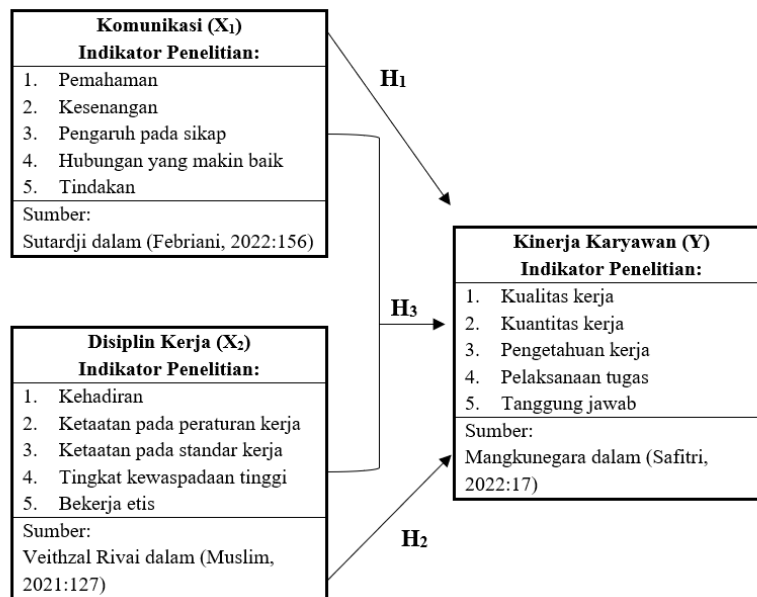
Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut Sutrisno (2018:17) mengartikan bahwa komunikasi merupakan sebuah konsep yang memiliki banyak makna dan dapat dipahami dalam konteks sosial. Komunikasi sebagai proses sosial difokuskan pada kegiatan manusia serta hubungan antara pesan yang disampaikan dengan perilaku penerima. Dalam konteks ini, para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan pendekatan komunikasi untuk memahami bagaimana pesan mempengaruhi perilaku individu. Menurut Sutardji (2019:3) komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau makna yang terkandung dalam pesan agar dapat dipahami, diterima, dan menghasilkan tindakan oleh penerimanya. Dengan demikian, komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil mencapai pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima pesan. Menurut Wandu (2022:24) mengemukakan bahwa komunikasi diartikan sebagai pertukaran pesan, baik secara verbal maupun non-verbal, antara pengirim dan penerima pesan dengan tujuan mengubah tingkah laku. Proses ini melibatkan interaksi yang terjadi untuk mencapai perubahan dalam sikap, pemikiran, atau tindakan pada penerima pesan.

Disiplin Kerja

Menurut Suryani & Foeh (2019:176) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Melalui disiplin kerja, karyawan diharapkan memiliki komitmen terhadap aturan yang ada sehingga perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Rivai & Jauvani (2019:599), disiplin kerja didefinisikan sebagai alat manajerial untuk berkomunikasi dengan karyawan, yang bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan serta meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan didorong untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sari & Mahfudiyanto (2023:58) mengartikan bahwa disiplin adalah bentuk ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja pada dasarnya diharapkan menjadi karakteristik setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena kedisiplinan sangat penting agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya secara efektif.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Wibowo (2016:18) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan strategis yang kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi. Kinerja dalam suatu organisasi menjadi indikator pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Wibowo juga menyoroti bahwa para atasan atau manajer sering kali tidak menyadari kemerosotan kinerja hingga keadaan menjadi sangat buruk atau muncul masalah besar. Sikap abai terhadap tanda-tanda penurunan kinerja dapat menyebabkan krisis serius dalam perusahaan dan menimbulkan kesan buruk terhadap organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2019:67) mengartikan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini menjadi tolok ukur sejauh mana karyawan dapat memenuhi standar atau target yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hery (2019:194) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja ini mencerminkan kontribusi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dan menjadi indikator penting dalam menilai pencapaian individu terhadap tujuan organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Print Group Corporation.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Print Group Corporation
- H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Print Group Corporation

3. METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2020:8) yaitu "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini dilakukan di PT. Print Group Corporation yang beralamat di Jalan A. Moh. Sangaji No. 59 B, Jetis, Cokrodiningratan, Karangwaru, Kec. Tegalrejo, Kota Yogyakarta, 55233 Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Print Group Corporation yang berjumlah 60 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *Likert*. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Menurut Sunyoto (2019:47) menyatakan tujuan Analisa regresi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi linier berganda yaitu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	11,959	3,553		3,365	,001
KOMUNIKASI	,732	,087	,741	8,414	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,959 + 0,732 X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 11,959 artinya jika variabel bebas yaitu Komunikasi diasumsikan tetap atau konstan,

maka variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan nilainya sebesar 11,959. Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,732 dapat diartikan bahwa jika Komunikasi mengalami kenaikan 1 point, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,732 atau 73,2% dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,368	3,744		4,105	,000
DISIPLIN KERJA	,621	,088	,680	7,070	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,368 + 0,621 X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 15,368 artinya jika variabel bebas yaitu Disiplin Kerja diasumsikan tetap atau konstan, maka variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan nilainya sebesar 15,368. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,621 dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 point, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,621 atau 62,1% dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Output Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,259	3,583		2,305	,025
KOMUNIKASI	,512	,112	,518	4,577	,000
DISIPLIN KERJA	,299	,103	,328	2,892	,005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Output SPSS 23, Coefficients, Linear Regression.*

Dari *output* tabel 3 di atas, *output coefficients regression* linier berganda tersebut berdasarkan persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut: $Y = 8,259 + 0,512 X_1 + 0,299 X_2$

1. Nilai konstanta sebesar 8,259 artinya jika variabel bebas yaitu Komunikasi dan Disiplin Kerja diasumsikan tetap atau konstan, maka variabel terikat yaitu Kinerja Kerja nilainya sebesar 8,259.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,512 dapat diartikan bahwa jika Komunikasi mengalami kenaikan 1 point, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,512 atau 51,2% dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,299 dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 point, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,299 atau 29,9% dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Komunikasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	0,680**	0,741**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	0,680**	1	0,680**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,741**	0,680**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	60	60	60

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

Sumber: *Data Olahan SPSS 25*

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa hasil dari uji koefisien korelasi yang ditunjukkan pada kolom R memiliki nilai sebesar 0,741. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Print Group Corporation di kota Yogyakarta. Hasil dari uji koefisien korelasi yang ditunjukkan pada kolom R memiliki nilai sebesar 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Print Group Corporation di kota Yogyakarta.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,779 ^a	,607	,593	3,985	1,863
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Kinerja Karyawan dengan Komunikasi dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 0,779.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,741 ^a	0,550	0,542	4,231
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada kolom *R-Square* memiliki nilai sebesar 0,550. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Print Group Corporation di kota Yogyakarta sebesar 55% sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,680 ^a	0,463	0,454	4,620
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada kolom *R-Square* memiliki nilai sebesar 0,463. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Print Group Corporation di kota Yogyakarta sebesar 46,3% sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,779 ^a	,607	,593	3,985	1,863
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi dengan menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,593. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,259	3,583		2,305	,025
Komunikasi	,512	,112	,518	4,577	,000
Disiplin Kerja	,299	,103	,328	2,892	,005

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, Coefficients

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9, dapat dilihat bahwa: Nilai t_{hitung} untuk Komunikasi sebesar 4,577 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df = n-k (60-2) = 58$, dengan signifikan 0,05 diperoleh angka 2,002. Karena $t_{hitung} > t_{tabel} (4,577 > 2,002)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Print Group Corporation. Nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja sebesar 2,892 dengan tingkat signifikan 0,005, sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df = n-k (60-2) = 58$, dengan signifikan 0,05 diperoleh angka 2,002. Karena $t_{hitung} > t_{tabel} (2,892 > 2,002)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Print Group Corporation.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1399,768	2	699,884	44,070	,000b
	Residual	905,232	57	15,881		
	Total	2305,000	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI

Sumber: Output SPSS 23, Tabel ANOVA

Berdasarkan hasil uji F mengacu pada tabel 10 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 44,070 (signifikan 0,000). Nilai F tabel diperoleh dari nilai derajat bebas (dF) residual (sisa) yaitu 57 sebagai dF penyebut dan dF *regression* (perlakuan) yaitu 2 sebagai dF pembilang dengan tingkat signifikan 5% sehingga diperoleh nilai F tabel ($\alpha = 5\%$) yaitu 3,16 karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($44,070 > 3,16$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil penjelasan tersebut menunjukkan bahwa model yang dikembangkan dalam penelitian ini layak, artinya variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan model yang dianalisis.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier sederhana variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,732, artinya jika Komunikasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,732. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (4,577 > 2,002)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ yang artinya Komunikasi terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Putu Bagus Suthanaya dan Made Yudi Darmita dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem (2021) bahwa Komunikasi terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier sederhana variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,621, artinya jika Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,621. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,892 > 2,002)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ yang artinya Disiplin Kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusti Ayu Kade Anggita Lestari dan Ni Luh Sili Antari dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan

Olahraga Kabupaten Badung (2022) bahwa Disiplin Kerja terdapat pengaruh secara parsial Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik F memiliki probabilitas sebesar sig. 0,000<0,050 atau dengan nilai Fhitung = 44,070 dan Ftabel = 3,16. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Print Group Corporation. Dengan adanya Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

5. PENUTUP

Komunikasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Print Group Corporation dengan persamaan regresi $Y = 11,959 + 0,732X_1$. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (8,414 > 2,002) dengan sig. 0,000 < 0,050 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Disimpulkan bahwa jika semakin baik Komunikasi yang terjalin di PT Print Group Corporation maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Print Group Corporation dengan persamaan regresi $Y = 15,368 + 0,621X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (7,070 > 2,002) dengan nilai sig. 0,000 < 0,050 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil tersebut diartikan bahwa semakin baik Disiplin Kerja yang dilakukan oleh karyawan PT Print Group Corporation, maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dan akan membantu untuk mempermudah dalam hal pencapaian target yang telah direncanakan manajemen PT Print Group Corporation. Komunikasi dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Print Group Corporation dengan persamaan regresi $Y = 8,259 + 0,512X_1 + 0,299X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,779 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji statistik F memiliki probabilitas sebesar 0,000 < 0,050 atau dengan nilai Fhitung sebesar 44,070 dengan Ftabel 3,16 sehingga nilai Fhitung = 44,070 > Ftabel = 3,16. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arni, M. (2021). *Komunikasi Organisasi* (2 ed.). Bumi Aksara.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Pustaka Setia.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Febriani, S. F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (Koptan) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. UNPAM Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Analisis Kinerja Manajemen*. Grasindo Pratama.
- Hidayat, A., Saroyo, & Noor, M. D. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Tanjung. *JAPB*, 2(1), 1–18.
- Indartono, S. (2021). *PENGANTAR MANAJEMEN: Character Inside*. Yukaprint.

- Lestari, O. D., & Janamarta, S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Adilmart - Tangerang Production Department). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mogi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. Tbk Di Jakarta Pusat. *JURNAL SeMaRaK*, 3(1), 75-84. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i1.4511>
- Mulkan, N., & Ariesa, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Butterindojoya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 2(1), 112-128.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Asji Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 124-136.
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 410. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i3.3016>
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2020). *Management* (13 ed.). Pearson India.
- Ruliana, P. (2019). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Kasus*. Rajawali Pers.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Pharos Tbk Semarang). *E-QIEN Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14-25.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai SPSS Versi 25*. PT Elex Media Komputindo.
- Sari, I. P., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 55-61. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5298>
- Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Semara, P. A., Aprinica, N. P. I., & Wirawan, P. E. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(7), 1583-1604.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, E. (2021). *Pengantar Manajemen & Bisnis* (1 ed.). Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Siswanto, H. B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (2 ed.). Alfabeta.
- Supangat, A. (2017). *Statistika: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Nonparametrik*. Kencana Prenada Media Group.

- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Sutardji. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Deepublish.
- Suthanaya, I. P. B., & Darmita, M. Y. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafting Di Kabupaten Karangasem (The Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance in Bali Mitra Wahana Rafting in Karangasem District). *JURNAL EKBIS*, 22(2), 178.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>
- Wandi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajawali Pers