

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA.TBK DI JAKARTA PUSAT**

Agustina Mogi, S.Si., M.M.

Asisten Ahli Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen01557@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besarnya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. Tbk, dengan jumlah populasi 50 karyawan dan sampel yang di ambil sebanyak 50 dengan teknik sampel jenuh. Metode deskriptif kuantitatif digunakan penulis karena pendekatan ini menggambarkan permasalahan untuk menentukan seberapa besarnya pengaruh variabel independen yaitu antara Komunikasi dan Disiplin Kerja dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil olah data, nilai konstanta sebesar 3,090 menyatakan bahwa jika ada peningkatan dari variabel komunikasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) nilainya 0, maka Kinerja karyawan (Y) nilainya 3.090. Nilai koefisien korelasi 0,748 artinya ada hubungan yang kuat, nilai determinasi sebesar 56%. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $6,411 > 2,011$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ Hal ini menunjukkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $6,017 > 2,011$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga, jika nilai variabel komunikasi naik maka kinerja karyawan akan meningkat. Variabel komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis F (Simultan) dapat diketahui bahwa nilai Fhitung 29,879 > 2,800 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini berarti komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk.

Kata kunci :Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of the research that the author is doing is to know and analyze the magnitude of the influence of communication on employees ' performance, to know and analyse the magnitude of the discipline impact of employee performance, and to know and Analyze the magnitude of communication and work discipline on the simultaneous performance of employees at PT. Ramayana Lestari Sentosa. TBK, with a population number of 50 employees and samples taken as much as 50 with a Junuh sample technique. The research method used by the authors is a quantitative descriptive method aimed at knowing the influence between two or more variables, where this approach provides an overview of the

problem to find influences between the X1 variables (Communication) and variable X2 (working discipline) with a variable Y (employee performance) then conducted a hypothesis test to determine whether a proposed hypothesis was received or rejected by using a regression analysis. The test is used to test the research instrument in the form of validity test and reusability test. Hypothesis tests using T tests (partial), test (simultaneous), multiple linear regression analyses, correlation coefficient and determination with the help of Software SPSS 24 for Windows. Based on the multiple regression test results A constant value of 3.090 states that if there is an increase of the communication variables (X1) and the Working Discipline (X2) value of 0, then the employee performance (Y) value is 3,090. Correlation coefficient value 0.748 means there is a strong relationship, the determination value of 56%. Communication variables partially affect the positive and significant of the employee's performance by the calculated T value $6,411 > 2,011$ and the value of sig $0,000 < 0.05$ This indicates that the H_{01} was rejected and H_{A1} accepted. Work discipline variables partially influence positive and significant impact on employee performance by the calculated T value $6,017 > 2,011$ and the sig value $0,000 < 0.05$ This indicates that H_{02} are rejected and H_{A2} accepted. Thus, if the value of the communication variable rises then the employee's performance will increase. Communication variables and work disciplines simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. Based on the F (simultaneous) hypothesis test it can be noted that the value of Fcount $29, 879 > 2,800$ and the significant value $0,000 < 0.05$ then can be concluded that H_{03} rejected and H_{A3} accepted, this means that communication and work discipline simultaneously positively and significantly affect the performance of employees at PT. Ramayana Lestari Sentosa. Tbk.

Keywords: Communication, Work Discipline, Employee Performance.

I. PENNDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam observasi dengan menggali informasi dari salah satu karyawan ditemukan kurangnya peran pemimpin dalam memberi arahan atau kurangnya komunikasi yang kurang baik dan motivasi sehingga karyawan kurang bersemangat. Selain itu dalam observasi juga ditemukan kurangnya kepedulian manajemen dalam mengakomodir aspirasi dan ide-ide dari para karyawan divisi pajak pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Jakarta Pusat.

Hasil survey awal yang penulis lakukan terhadap 30 karyawan pada divisi pajak pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Jakarta Pusat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Observasi Variabel Komunikasi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah pimpinan dapat bersikap ramah kepada anda.	13	17
2	Apakah pimpinan anda mampu menunjukkan kepedulian	9	21

	terhadap karyawan.		
3	Apakah perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.	14	16
4	Apakah pimpinan anda selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan.	15	15

Sumber: Hasil Survey yang sudah diolah oleh peneliti, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui jika komunikasi yang dimiliki oleh karyawan dan pimpinan yang ada di divisi pajak pada PT. Ramayana Lestari Sentosa

Tbk Jakarta Pusat masih terbilang kurang baik. Berdasarkan observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan. Sikap keramahan dan kepedulian pimpinan mayoritas dijawab dengan kata tidak oleh karyawan yang menjadi responden pada survey awal, begitu juga dengan pertanyaan terkait dengan penghargaan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mayoritas dijawab dengan kata tidak setuju dengan pertanyaan tersebut. Faktor berikutnya yang juga berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin kerja.

Berikut disajikan hasil pengukuran disiplin kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk Jakarta Pusat selama kurun waktu 3 (tiga) tahun dari mulai 2016 s/d 2018 yaitu:

Tabel 1.2
Data Disiplin Kerja (Absensi) PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk Jakarta Pusat Tahun 2016 – 2018.

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria (Jumlah Karyawan)					Jumlah Absensi	(%)
		JHK	Terlambat	Sakit	Izin	Abstain		
2016	65	250	45	16	20	10	91	36,4%
2017	65	250	32	10	18	20	80	32,0%
2018	60	250	35	17	10	20	82	32,8%

Sumber : Data primer diolah PT. . Ramayana Lestari sentosa.Tbk Jakarta Pusat 2019

Tabel 1.2, menunjukkan tahun 2016 jumlah terlambat, sakit izin dan absen mendapat 91 orang atau 36,4% dari jumlah hari kerja (JHK). Tahun 2017 turun menjadi 32% namun tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 32,8%.

Organisasi berhasil karena adanya tanggung jawab dari karyawan yang tepat waktu saat masuk

kerja. Namun dari observasi yang telah dilakukan karyawan masih banyak yang telat saat masuk jam kerja, kurang komunikasi antar karyawan dengan pimpinan, saat jam kerja keluar dari kantor, dan menunda tugas kantor. Hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja pada masing-masing individu.

Menurut Machmed (2014:187) Komunikasi dan disiplin kerja sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu.

PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk menilai kinerja karyawan dari membandingkan jumlah target kinerja dengan realisasi kinerja setiap tahun. Berikut ini tabel target dan realisasi kinerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa.tbk dari tahun 2016 sampai 2018 sebagai berikut.

Tabel 1.3
Target Kinerja dan Realisasi di PT. Ramayana Lestari Sentosa. Tbk Jakarta Pusat Periode Tahun 2016-2018

Tahun	Target Kinerja Karyawan	Realisasi Kinerja Karyawan	Persentase
2016	100	85	85%
2017	100	95	95%
2018	100	93	93%

Sumber: Data primer diolah PT. Ramayana Lestari sentosa.Tbk 2019

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa realisasi kinerja karyawan keseluruhan pada tahun 2016 sebesar 85%. Tahun 2017, realisasi kinerja karyawan mengalami kenaikan sangat signifikan yaitu menjadi 95%. Pada tahun 2018 realisasi kinerja karyawan mengalami penurunan kembali yaitu hanya mencapai 93%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Setelah dilakukan penjabaran dalam analisis, dapat dibuat suatu perumusan masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Jakarta Pusat?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari SentosaTbk di Jakarta Pusat?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT. Ramayana Lestari SentosaTbk di Jakarta Pusat?

C. Tujuan Dari Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi atas kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari SentosaTbk di Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja atas kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja atas kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Jakarta Pusat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai, 2014:10).

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan (Dessler, 2015:4).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan jika MSDM mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

B. Pengertian Komunikasi

Komunikasi memungkinkan pertukaran tatap muka, memupuk semangat persahabatan dan mendorong pertanyaan dan jawaban. Rapat-rapat formal dalam sebuah organisasi sudah jadi biasa. Ini adalah sejalan dengan penilaian tinggi yang waktu diberikan ini kepada pembuatan keputusan berkelompok, yang mendorong partisipasi kelompok, dan tetap memberitahukan para pegawai mengenai sesuatunya (Rakhmat, 2018:1).

C. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Machmed (2014:143), berdasarkan definisi para ahli, “Disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara kingkrit maupun kebiasaan yang sudah

menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan”.

Hal tersebut sependapat dengan Busro (2018:55), “Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas perbuatannya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian karya ilmiah ini dibuat dengan memakai pendekatan metode survei. Jenis dari penelitian ini dibuat menggunakan jenis penelitian asosiatif. Semua karyawan di PT. Ramayana lestari sentosa Tbk yang beralamat di beralamat di Jl. K.H Wahid Hasyim No-220 A-B Rt.009 Rw.07 kel. Kampung Bali, kec. Tanah Abang kota Jakarta Pusat 10250 dengan populasi yang total jumlahnya adalah 50 orang dari Divisi Pajak serta dengan memakai metode *sampling* jenuh dengan jumlah total sampel sebanyak 50 responden.

Didalam penelitian ini metode pengumpulan data-datayang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati langsung PT. Ramayana lestari sentosa Tbk yang hanya terbatas pada inti permasalahan sehingga perhatian terfokus kepada data (*riil*) dan relevan.
2. Daftar kuesioner yang disampaikan kepada para karyawan Divisi Pajak PT. Ramayana lestari sentosa Tbk yang dijadikan sampel.

3. Dokumentasi sebagai penunjang untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan, dan lain sebagainya.
4. Studi Kepustakaan, mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas Berdasarkan Variabel Komunikasi (X₁)

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Komunikasi (X₁)

Item Kuesioner	Cronbach Alpha r hitung	Standar Cronbach Alpha r tabel	Keputusan
1. Perusahaan dapat berikap ramah kepada sesama rekan kerja	0.582	0.279	Valid
2. Anda dapat berinteraksi dengan baik dengan sesama rekan kerja	0.595	0.279	Valid
3. Perusahaan mampu menanggapi keluhan terhadap karyawan	0.531	0.279	Valid
4. Anda tidak memertigasikan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	0.473	0.279	Valid
5. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan yang dengan baik	0.430	0.279	Valid
6. Perusahaan sering memberikan motivasi kepada karyawan	0.483	0.279	Valid
7. Anda menghargai pendapat sesama rekan kerja	0.512	0.279	Valid
8. Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan	0.550	0.279	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Tabel 4.1 menunjukkan item pada kuesioner layak digunakan sebagai alat penelitian.

2. Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item Kuesioner	Cronbach Alpha r hitung	Standar Cronbach Alpha r tabel	Keputusan
1. Anda dapat mematuhi dan dapat melaksanakan tugas organisasi dengan jalan yang dapat dilaksanakan dengan baik	0.376	0.279	Valid
2. Perusahaan memberikan target sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan	0.500	0.279	Valid
3. Perusahaan selalu memberikan pelatihan yang gratis	0.474	0.279	Valid
4. Pimpinan dapat dicontoh dalam bekerja	0.516	0.279	Valid
5. Perusahaan selalu memberikan hadiah dan penghargaan sesuai dengan hasil dan jabatannya	0.404	0.279	Valid
6. Perusahaan mengatur ketertarikan perhatian melalui diluar diri dalam pencapaian kerjanya	0.551	0.279	Valid
7. Karyawan yang melampaui selalu diberikan hadiah sesuai dengan yang dimiliki	0.689	0.279	Valid
8. Hak-hak yang disediakan dengan baik agar dapat memberikan perhatian kerjanya	0.580	0.279	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Dari tabel 4.2 menunjukkan data per item dari kuesioner layak digunakan sebagai alat penelitian.

3. Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	Cronbach Alpha r hitung	Standar Cronbach Alpha r tabel	Keputusan
1. Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan	0.669	0.279	Valid
2. Karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja	0.639	0.279	Valid
3. Karyawan sangat disiplin dalam bekerja	0.516	0.279	Valid
4. Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan teliti	0.770	0.279	Valid
5. Karyawan selalu memberikan ide-ide atau gagasan baru terhadap pekerjaan yang	0.333	0.279	Valid
6. Memiliki rasa ingin tau yang besar	0.624	0.279	Valid
7. Pimpinan harus memberikan penghargaan kepada karyawan	0.516	0.279	Valid
8. Penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja	0.493	0.279	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Tabel 4.3, menunjukkan nilai data kuesioner layak digunakan sebagai alat penelitian.

4. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coefficient Alpha r hitung	Standar Cronbach Alpha r tabel	Keputusan
1	Komunikasi (X ₁)	0.615	0.279	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0.582	0.279	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.700	0.279	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel (0,279), sehingga kuesioner layak digunakan sebagai alat penelitian.

B. Uji Prasyarat Data

1. Uji Normalitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.094	50	.200 ^a	.975	50	.374

^a. This is a lower bound of the true significance.

^a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Tabel 4.5, menunjukkan data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic
Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi (X1)	0.648	1.544
Disiplin Kerja (X2)	0.648	1.544

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.6, disimpulkan jika dari hasil model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.8
Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.541	2.291	2.272

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah,

Tabel 4.8, menunjukkan tidak ada autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.077	2.065		2.458	.018
Komunikasi (X1)	9.089	.073	.000	.001	.999
Disiplin Kerja (X2)	-.107	.075	-.250	-1.423	.161

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Dari tabel 4.9, dengan *glejser test model* diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,999 pada variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,161 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Data tersebut membuktikan jika tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai alat penelitian.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8.588	3.548		2.421	.019
Komunikasi (X1)	.728	.114	.679	6.411	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Dari Tabel 4.24, diambil kesimpulan, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tabel menunjukkan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p_{value} < Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara

variabel X1 (komunikasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) pada PT. Ramayana lestari sentosa Tbk.

2. Pengaruh Dsiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.25
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.001	3.710		2.426	.019
Disiplin Kerja (X2)	.726	.121	.656	6.017	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Pada table 4.25, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,017 > 2,011)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kesimpulannya, ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial.

3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 4.26
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.787	2	156.894	29.879	.000
	Residual	246.793	47	5.251		
	Total	560.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Data Primer diolah 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(29.879 > 2,800)$, hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,679 artinya memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 46,1%. Dengan demikian H_0 ditolak dan $H1$ diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Jakarta Pusat.

2. Uji hipotesis di peroleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(6,017 > 2,011)$, hal ini di perkuat dengan $\text{probabilitysignifikansi } 0,000 < 0,05$.

3. Ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 3,090 + 0,480X1 + 0,432 X2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,748 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat atau pengaruh secara simultan sebesar 56% sedangkan sisanya sebesar 44% di pengaruhi faktor lain. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Jakarta Pusat.

B. Saran

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan Divisi Pajak PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk maka perusahaan hendaknya :

1. Pada kuesioner nomor 3 yaitu Pimpinan tidak mampu menunjukkan kepedulian terhadap karyawannya di mana hanya mencapai rating *score* terendah

- yaitu 3,80. Sebaiknya diganti dengan pertanyaan lain yang relevan dengan kisi-kisi kuesioner.
2. Pada item no. 2 yaitu Perusahaan tidak memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya mencapai *score* terendah 3,72. Sebaiknya diganti dengan pertanyaan lain yang relevan dengan kisi-kisi kuesioner.
 3. Pada kuesioner nomor 5 yaitu Karyawan selalu memberikan ide-ide atau gagasan baru terhadap pekerjaan hanya memperoleh *score* terendah 3,80. Sebaiknya diganti dengan pertanyaan lain yang relevan dengan kisi-kisi kuesioner.
 4. Nilai ini masih bisa di tingkatkan dengan cara pimpinan mampu memberikan kepedulian terhadap karyawannya, pemberian tugas sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawannya, dan karyawan juga harus berani menyampaikan gagasan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang ingin di capai.
- Manusia (Konsep dan Realita)*”, Penerbit In Media, Jakarta, 2014.
- Mathis, R. L & Jackson, J.H, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Rivai, V., “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Simamora, B., “*Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen*”, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014.
- Santoso, S., “*SPSS Statistik Parametrik*” Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta, 2013.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Supangat, A., “*Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*”, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014

Jurnal

- Friska, Jurnal Sultanist, 2016, ISSN: 2338-4328 Vol.5 No.2, *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Kopi Massa Koktong Lim Ming Pematang siantar.*
- I Ketut Sirna, Jurnal MAnajemen dan Bisnis, ISSN:1978-6069, Vol.12, No.2. Agustus 2017, *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di hotel Patra Jasa Bali resort & Villas.*
- Ismail Usman, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN:2355-5408. Vol. 4, No.3, 2016: 911-922. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Dessler, G., “*Human Resources Management*”, Prenticehall, International Inc, London, 2014.
- Ghozali, I., “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2014.
- Hasibuan, “*Sumber Daya Manusia*”, Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Machmed, “*Manajemen Sumber Daya*

*Karyawan Pada PT Allo Jaya di
Bontang.*

Lu Mang, Jurnal Manajemen unud,
ISSN:2302-8912. Vol. 6, No.7,
2017: 3540-3569. *Pengaruh
Motivasi, Komunikasi dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Warung Mina
Penguyungan Denpasar.*

Nurmaidah, Jurnal AJIE, ISSN:2477-
0574. Vol. 3, No. 2, 2018: 2477-
3824. *Pengaruh Disiplin Kerja
dan Komunikasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Sekar
Mulia Abadi Medan.*

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K.
(2018). ANALISIS
KEPUASAN JAMA'AH
PADA KINERJA DEWAN
KEMAKMURAN MASJID
AL-HIDAYAH PERIODE
TAHUN 2017. *KREATIF:
Jurnal Ilmiah Prodi
Manajemen Universitas
Pamulang*, 6(4), 41-51.

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., &
Warasto, H. N. (2020).
Pengaruh Gaya
Kepemimpinan, Disiplin Kerja
Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Pegawai (Studi kasus
kelurahan Pisangan
Ciputat). *Disrupsi Bisnis*, 3(1).