

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT L'ESSENTIAL TANGERANG SELATAN

Wisnu Setya Permana¹

Email : wisnupermana2@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

RR. Mardiana Yulianti²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT L'Essential Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,416 + 0,561X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 artinya disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 49,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,721 > 2,001)$. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,536 + 0,589X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,640 artinya komunikasi memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien determinasi sebesar 41,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,456 > 2,001)$. Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,713 + 0,412X_1 + 0,360X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,785 artinya disiplin kerja dan komunikasi secara Bersama-sama memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien determinasi sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,361 > 3,150)$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work discipline and communication on the performance of employees in the production department of PT L'Essential Tangerang Selatan. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 62 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 17.416 + 0.561X_1$ hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.721 > 2.001)$. Communication has a significant positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.536 + 0.589X_2$ table or $(6.456 > 2.001)$. Work discipline and communication simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.713 + 0.412X_1 + 0.360X_2$. The correlation coefficient value is 0.785, meaning that work discipline and communication together have a strong level of relationship with employee performance, the coefficient of determination value is 61.6% while the remaining 38.4% is influenced by other variables. Hypothesis testing obtained calculated F value $> F$ table or $(47.361 > 3.150)$.

Keywords: Work Discipline, Communication, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam organisasi, maka salah satu faktor dampaknya adalah menempatkan faktor manusia sebagai sumber modal dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini perusahaan juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan dari setiap karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya. Mereka yang bekerja dengan tulus akan merasakan bahwa pekerjaan yang mereka emban adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh mereka yang timbul dari diri tanpa adanya paksaan dari orang lain. Karena

dengan adanya hal tersebut akan memaksimalkan kinerja karyawan dan berdampak pada *output* dari perusahaan.

PT L'Essential merupakan sebuah pabrik skincare dan kosmetik yang berdiri tahun 2004 dan berstandar BPOM dan bersertifikasi halal. Dilengkapi dengan fasilitas pabrik yang bersih dan modern dengan teknologi terkini dan staff yang profesional, perusahaan memberikan solusi sesuai kebutuhan bisnis kosmetik mulai dari formulasi produk, supervisi proses produksi, hingga registrasi BPOM dengan sertifikasi halal dari MUI.

Untuk dapat memberikan tenaga yang professional,

kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka tujuan perusahaan secara keseluruhan akan dapat dicapai secara maksimal sehingga perusahaan mampu bersaing.

PT L'Essential Tangerang Selatan terus berupaya meningkatkan layanan dengan melanjutkan pengembangan produk yang dihasilkan berupa kosmetik dan skincare yang aman digunakan serta memenuhi harapan konsumen. Semua ini dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang ada di unit-unit kerja perusahaan semuanya mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara baik sehingga kinerja secara keseluruhan dapat dicapai dengan maksimal.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

Tabel 1.1
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT L'Essential
Tangerang Selatan

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
< 60%	SK	Sangat Kurang

Sumber: PT L'Essential Tangerang Selatan, 2024

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT L'Essential Tangerang Selatan tahun 2019-2023 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT L'Essential Tangerang Selatan Tahun 2019-2023

No	Indikator yang Dimilai	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	85,5%	84,6%	86,4%	85,2%	76,6%
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	75,7%	72,2%	77,2%	77,3%	74,4%
3	Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	78,8%	77,3%	81,5%	81,4%	68,2%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	80,2%	81,0%	85,5%	68,8%	68,7%
5	Tanggapan jawab pada pekerjaan	100%	76,8%	75,8%	80,4%	76,2%	75,8%
Capaian Rata-Rata			79,43%	78,3%	82,2%	77,8%	72,2%
Kriteria			Cukup	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT L'Essential Tangerang Selatan, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya, indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, indikator keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif.

Capaian kinerja pada tahun 2019 dari target 100% yang ditentukan hanya mampu dicapai sebesar 79,4%

atau pada tataran kriteria cukup. Kemudian pada tahun 2020 capaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 78,3% atau kategori cukup.

Kemudian pada tahun 2021 capaian mengalami sedikit mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang mampu dicapai sebesar 82,2% atau dalam kategori baik meskipun belum maksimal. Selanjutnya pada tahun 2022 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 77,8% atau termasuk kategori cukup. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 72,7% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Disamping itu juga perusahaan sangat penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi oleh pimpinan, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan. Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan (dalam kasus) dari data tahun 2019-2023, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Disiplin Kerja Berdasarkan Jumlah Kasus Indisipliner Karyawan
PT L'Essential Tangerang Selatan Tahun 2019-2023

Tahun	JK	JHK	Jumlah Kasus Pelanggaran			Jumlah	Persen (JML/JHK/JK)
			TL	BL	Alpa		
2019	60	310	525	145	112	782	4,20%
2020	60	310	536	162	126	824	4,43%
2021	62	310	512	157	136	785	4,08%
2022	62	310	542	163	125	830	4,32%
2023	62	310	566	175	132	873	4,54%

Ket: JK : Jumlah Karyawan, JHK: Jumlah Hari Kerja, TL: Terlambat, BL: Membolos, Alp: Alpa
Sumber: PT L'Essential Tangerang Selatan diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan tingkat absensi kehadiran karyawan selama kurun waktu 2019-2023 yang meliputi terlambat, membolos maupun alpa jumlahnya fluktuatif dengan kecenderungan meningkat.

Pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan 60 total yang terlambat sebanyak 525 kasus pelanggaran, lalu yang membolos sebanyak 145 kasus pelanggaran kemudian yang alpa tidak masuk kerja tanpa memberitahukan kepada atasannya sebanyak 112 kasus pelanggaran. Apabila dijumlahkan kasus indisipliner sebanyak 782 kasus atau mencapai 4,20%.

Selanjutnya pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan sebanyak 60 karyawan, total yang terlambat sebanyak 536 kasus pelanggaran, kemudian yang membolos sebanyak 162 kasus pelanggaran kemudian yang alpa tidak masuk kerja tanpa memberitahukan kepada atasannya sebanyak 126 kasus pelanggaran. Apabila dijumlahkan kasus indisipliner sebanyak 824 kasus atau naik dari tahun sebelumnya yang mencapai 4,43%.

Kemudian pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 62 total yang terlambat sebanyak 512 kasus pelanggaran, lalu yang membolos sebanyak 157 kasus pelanggaran kemudian yang alpa tidak masuk kerja tanpa

memberitahukan kepada atasannya sebanyak 116 kasus pelanggaran. Apabila dijumlahkan kasus indisipliner sebanyak 785 kasus atau mencapai 4,08% turun dari tahun sebelumnya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

Analisis Deskriptif.

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.

Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	37	59.7	59.7	59.7
Perempuan	25	40.3	40.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau 59,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 40,3%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	5	8.1	8.1	8.1
25-35 Tahun	19	30.6	30.6	38.7
36-45 Tahun	22	35.5	35.5	74.2
46-50 Tahun	9	14.5	14.5	88.7
> 50 Tahun	7	11.3	11.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 5 orang atau 8,1%, yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 19 orang atau 30,6%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 22 orang atau 35,5%, yang berusia antara 46-50 tahun sebanyak 9 orang atau 14,5% dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 7 orang atau 11,3%.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	38	61.3	61.3	61.3
Diploma	7	11.3	11.3	72.6
Sarjana (S1)	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 38 orang atau 61,3%, Diploma sebanyak 7 orang atau 11,3% dan yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 17 orang atau 27,4%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	3	4.8	4.8	4.8
3 - 4 Tahun	12	19.4	19.4	24.2
5 - 6 Tahun	31	50.0	50.0	74.2
> 6 Tahun	16	25.8	25.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 3 orang atau 4,8%, yang bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 12 orang atau 19,4%, yang bekerja antara 5-6 tahun sebanyak 31 orang atau 50,0% dan yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 16 orang atau 26,8%.

1. Uji Reliabilitas Instrumen.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,783, komunikasi (X_2) sebesar 0,682 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,706, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600.

1. Uji Normalitas.

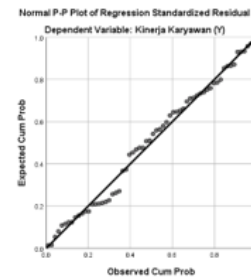
Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	62
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.18916946
Most Extreme Differences	
Absolute	.088
Positive	.088
Negative	-.088
Test Statistic	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



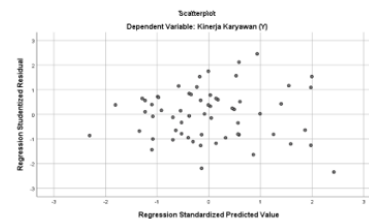
Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4.1.1 Analisis Kuantitatif.

1. Analisis Regresi Linier.

sebagai berikut

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.416	2.710		6.427	.000
Disiplin Kerja (X_1)	.561	.073	.706	7.721	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,416 + 0,561X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,416 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,416 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,561 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,561 poin.

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.536	3.373		4.903	.000
	Komunikasi (X_2)	.589	.091	.640	6.456	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,536 + 0,589X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,536 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,536 poin.
- Nilai koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar 0,589 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,589 poin.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.713	2.999		3.239	.002
	Disiplin Kerja (X_1)	.412	.073	.518	5.631	.000
	Komunikasi (X_2)	.360	.085	.391	4.255	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,713 + 0,412X_1 + 0,360X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,713 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,713 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,412 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) maka akan mengakibatkan

terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,412 poin.

- Nilai koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar 0,360 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,360 poin.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman tabel berikut:

Tabel 4.19
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^a

	Disiplin Kerja (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X_1)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 .706 ^{**}
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.706 ^{**} 1

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

b. Listwise N=62

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^a

	Komunikasi (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi (X_2)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 .640 ^{**}
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.640 ^{**} 1

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

b. Listwise N=62

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,640 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.603	2.226

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X1)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,785 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel disiplin kerja dan komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.490	2.523

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,498 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-49,8\%) = 50,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.400	2.737

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,410 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-41,0\%) = 59,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.603	2.226

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X1)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar

0,616 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,6\%) = 38,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak .

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} (\text{Taraf Alpha} \times \text{Degree of Freedom})$$

α = taraf nyata 5%

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(62-2) = 60$, maka

$t_{tabel} = 2,001$ (t tabel terlampir)

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$.

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$$H_0 : \rho_1 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan

$$H_1 : \rho_1 \neq 0$$

Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	17.416		2.710	.000
Disiplin Kerja (X ₁)	.561	.706	7.721	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,721 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

(b) Pengaruh Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H₀ : $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

H₂ : $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	16.536		3.373	.000
Komunikasi (X ₂)	.589	.640	6.456	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,456 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H₀ ditolak dan H₃ diterima.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H₀ diterima dan H₃ ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan sebagai berikut:

$$df_1 = (k-1) = (3 - 1) = 2$$

$$df_2 = (n-k) = (62 - 3) = 59$$

Jadi nilai $F_{tabel} = 3,150$ (F_{tabel} terlampir).

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sig. < 0,050.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₀ : $\rho_{1,2} = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

H₃ : $\rho_{1,2} \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	468.337	2	234.669	47.361	.000 ^b
Residual	292.340	59	4.955		
Total	761.677	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (47,361 > 3,150), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,70 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 15,8% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 42,7% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada

responden sebanyak 38,1% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,7% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Komunikasi.

Total *mean* skor variabel komunikasi adalah sebesar 3,68 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas komunikasi yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,0% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 40,0% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 40,5% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,7% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,8% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,82 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,3% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 49,8% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 30,8% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 1,8% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,3% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

4.2.2 Pembahasan Kuantitatif.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,416 + 0,561X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,706 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,498 atau sebesar 49,8% sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,721 > 2,001$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Risda Putri Aisyah, RR. Mardiana Yulianti (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,945 + 0,131X_1 + 0,720X_2$ dengan determinasi 68,7% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel ($62,458 > 4,20$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah GaBbelani, RR. Mardiana Yulianti (2024). The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Depok Sawangan City, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,404 + 0,241X_1 + 0,329X_2$ dengan determinasi 70,9% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel ($57,712 > 2,73$).

2. Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,536 + 0,589X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,640 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,410 atau sebesar 41,0% sedangkan sisanya sebesar 59,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,456 > 2,001$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Larasati Dwi Masyitah (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Jemursari, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,713 + 0,412X_1 + 0,360X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,785 artinya memiliki hubungan yang kuat.

Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,361 > 3,150)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Retno Japanis Permatasari (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hokben Alam Sutra Tangerang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,3% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,257 > 2,810$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iman, Ading Sunarto (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Keuangan dan Rumah Tangga di Kementerian Pemuda dan Olahraga, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan komunikasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,864X_1 + 0,567X_2$ dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,953 > 3,150$).

4. KESIMPULAN.

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,416 + 0,561X_1$, nilai korelasi sebesar 0,706 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,721 > 2,001)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.
- b. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,536 + 0,589X_2$, nilai korelasi sebesar 0,640 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,456 > 2,001)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.
- c. Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,713 + 0,412X_1 + 0,360X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,785 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,361 > 3,150)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT L'Essential bagian produksi Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- [2] Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [4] Anderson (2020). *Kerangka Landasan Untuk Pembelajaran, Pengajaran, dan Asesmen Revisi Taksonomi Bloom*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [5] Anoraga. P. (2021). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Ardana (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [7] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [8] Berelson dan Steiner (2019). *Human Behaviour: An Inventory of Scientific Findings*. Harcourt, Brace & World, New York.
- [9] Effendy (2019). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- [12] Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [13] G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [15] Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber*
- [16] Aisyah, R. P., & Yulianti, R. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Playtopia Kota Jakarta Barat. *Journal OF Research AND Publication Innovation*, 2(1),

- 678-690.
- [17] Belani, I. C., & Yulianti, R. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja DAN Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 20-26.
- [18] Dian Rostikawati, H. San Ridwan Maulana (2020). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Islamiyah Ciputat*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2 No.3. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- [19] Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 122-130.
- [20] Iman, Ading Sunarto (2023). *Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Keuangan dan Rumah Tangga di Kementrian Pemuda dan Olahraga*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen Vol.2 No.2. ISSN: 2830-5353. Universitas Pamulang.
- [21] Larasati Dwi Masyitah (2021). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Jemursari*. Jurnal JIRM Vol.10 No.11. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya.
- [22] Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan outsourcing pada pt. Bank jateng cabang koordinator dan cabang pembantu wilayah kota semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).
- [23] Masyitah, L. D., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(11).
- [24] N. Lilis Suryani (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta*. Jurnal Jenius Vol.2 No.3. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- [25] Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058-079.
- [26] Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutra Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 410-418.
- [27] Setiawan, C. M., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SR Konsorsium Penabulu STPI Banten. *JURNAL KONSISTEN*, 1(3), 519-528.
- [28] TBK, P. P. R. L. S. (2020). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Ramayana lestari sentosa. tbk di jakarta pusat.