

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK HIBANK INDONESIA DI JAKARTA BARAT

Abdul Rahman Safiih¹, Aprilia Putri Aryanti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: dosen02457@unpam.ac.id¹, ApriliaPutriAryanti94@gmail.com²

Abstract

The aim of this research is to determine Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT Bank Hibank Indonesia in West Jakarta, both partially and simultaneously. The type of research used is a descriptive quantitative method. The population taken from all employees at PT Bank Hibank Indonesia in West Jakarta was 75 people. Sampling used a saturated sample of 75 respondents. Hypothesis testing using communication variables on employee performance obtained t count $>$ t table or ($2.928 > 1.993$), this is also strengthened by the ρ value $<$ Sig. 0.05 or ($0.000 < 0.05$). This means that there is a significant influence by the communication variable (X_1) on the performance variable (Y). The experimental hypothesis test of the work discipline variable on employee performance obtained a calculated t value $>$ t table or ($2.903 > 1.993$), this was also strengthened by the ρ value $<$ Sig. 0.05 or ($0.000 < 0.05$). This means that there is a significant influence by the work discipline variable (X_2) on employee performance (Y). Simultaneously testing the hypothesis of communication and work discipline variables on employee performance obtained a calculated F value $>$ F table or ($96.453 > 3.12$), this was also reinforced by the ρ value $<$ Sig. 0.05 or ($0.000 < 0.05$). This means that there is a significant simultaneous influence of the communication and work discipline variables on employee performance. The research results of communication and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4.858 + 0.375 X_1 + 0.484 X_2$. The value of determination or contribution of influence is 72.8%, the remaining 27.2%.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Hibank Indonesia di Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Populasi yang diambil dari seluruh karyawan pada PT Bank Hibank Indonesia di Jakarta Barat yaitu sebanyak 75 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 75 responden. Uji hipotesis secara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($2,928 > 1,993$), hal tersebut juga diperkuat oleh nilai ρ value $<$ Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel komunikasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2,903 > 1,993$), hal tersebut juga diperkuat oleh nilai ρ value $<$ Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis secara simultan variabel komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($96,453 > 3,12$), hal tersebut juga diperkuat oleh ρ value $<$ Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,858 + 0,375 X_1 + 0,484 X_2$. Koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,853 atau 85,3% artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 72,8% sisanya sebesar 27,2%.

Kata Kunci : Komunikasi; Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

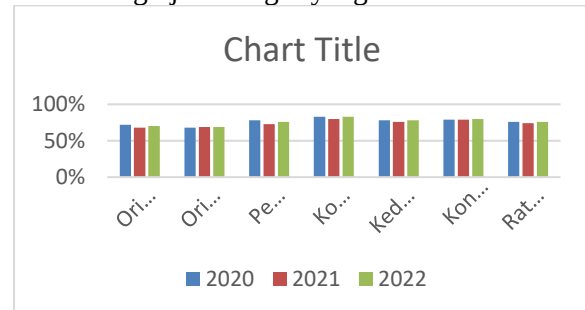
1. PENDAHULUAN

Hibank merupakan nama baru PT Bank Mayora yang diubah secara hukum. Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT. Bank Mayora yang berlangsung pada 6 Januari 2023 dan 11 April 2023 memutuskan melakukan substitusi tersebut. Pada 18 Mei 2022, PT Bank Negara Indonesia menyita 63,92% saham Bank Mayora sehingga memicu rebranding. Nama Hibank mewujudkan semangat yang selaras dengan maksud dan tujuan yang dicanangkannya. Bank digital melayani usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dengan cara yang membantu, mudah digunakan, dan ramah. Kredit, layanan, TI, SDM, manajemen risiko, dan infrastruktur hanyalah beberapa dari banyak bidang yang dicakup. Pilihan untuk menabung di Hibank mencakup berbagai rekening giro, tabungan, dan deposito. Hibank terus memantapkan langkahnya dalam mendukung dunia perbankan nasional melalui barang dan jasa yang berpusat pada nasabah serta layanan yang tulus dan personal.

Masalah kinerja di tempat kerja memerlukan perhatian terus-menerus karena masalah tersebut mempertahankan segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kerangka dan metode sistematis untuk mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi karakteristik, tindakan, dan hasil yang terkait dengan karyawan, seperti tingkat kehadiran. Penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tujuan memenuhi tujuan perusahaan, dapat digunakan untuk menilai kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kuantitas kerja seorang pekerja adalah jumlah waktu yang mereka habiskan setiap hari. Banyaknya pekerjaan yang dihasilkan setiap karyawan terlihat dari kecepatan kerjanya. Bertanggung jawab adalah komponen kunci dalam mengembangkan nilai-nilai seseorang sebagai karyawan dan dapat menumbuhkan budaya tanggung jawab yang baik di tempat kerja, yang dicapai ketika karyawan mengikuti kebijakan bisnis.

Salah satu cara untuk mengetahui kinerja karyawan adalah dengan melihat dari data empiris penilaian kinerja karyawan yang terdapat masalah

kinerja karyawan yang menurun pada tahun 2021 membuktikan bahwa ada sejumlah hal yang belum dikuasai pekerja, yang mengakibatkan kinerja di bawah standar dan kurangnya minat secara umum dalam mengerjakan tugas yang ada:



Gbr 1. Grafik Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bersama bahwa masih ada masalah kondisi kinerja karyawan karena Secara keseluruhan penilaian rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2020 yaitu 76% sedangkan pada tahun 2021 yaitu 74% kemudian pada tahun 2022 yaitu 0%.

Penyebab menurunnya kinerja karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu dengan nilai sebesar 100%. Maka dampaknya jika dibiarkan hal ini dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja secara terus menerus akan mengakibatkan kehilangan tingkat produktivitas, kehilangan komunikasi antar karyawan, penurunan pada hasil kinerja perusahaan, perkembangan perusahaan makin lama bisa semakin menurun.

Kinerja merupakan kemampuan pekerja dalam menghasilkan pekerjaan yang didorong oleh kekuatannya dan kesadaran akan penyesuaian yang diperlukan. menyoroti sisi positif dari pola tersebut dan mencari tahu apa yang perlu ditingkatkan agar orang lebih produktif di tempat kerja.

Masalah disiplin kerja di departemen ini PT Bank Hibank Indonesia buka mulai pukul 08.00 hingga 17.00, dengan istirahat makan siang selama satu jam mulai pukul 12.00 hingga 13.00. Kepemimpinan perusahaan di PT Bank Hibank Indonesia harus mengatasi masalah disiplin kerja yang mungkin berdampak pada kinerja saat ini. Pelacakan kehadiran karyawan tidak akan memadai jika tidak ada kehadiran harian. Tidak jarang karyawan mengabaikan peraturan waktu

perusahaan. Baik karena sakit, liburan, atau otorisasi, ketidakhadiran karyawan tidak selalu dapat dijelaskan. Memang benar bahwa sebagian karyawan mengikuti kebijakan dan prosedur bisnis, namun ada juga sebagian yang secara konsisten mengikuti etika kerja ketika menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

Disiplin kerja akan menjadi hal yang sangat penting bagi para pegawai yang bertahan di sini, karena organisasi belum berada pada level yang ideal untuk mempengaruhi kinerja pegawai Lingkungan di tempat kerja lebih mendukung, yang akan menguntungkan bisnis. Oleh karena itu, terlihat dari data absensi karyawan yang saya lampirkan dibawah ini :



Gbr 2. Grafik Penilaian Data Absensi

Penyebab kurang disiplin kerja dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan. Maka dampaknya jika permasalahan tersebut dibiarkan secara terus menerus maka akan mengakibatkan karyawan tidak dapat melakukan perkembangan diri sehingga tidak memiliki kedisiplinan kerja secara tepat waktu dalam melaksanakan peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis dapat memberikan batasan secara umum yaitu merupakan salah satu komponen disiplin kerja yang meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan kajian terkait komunikasi ini dan Keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh kedisiplinan yang tinggi dalam pembuatan skripsi yang diberi judul "Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Hibank Indonesia Di Jakarta Barat".

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina Mugi (2020), Dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Di Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Berdasarkan uji hipotesis F (Simultan) dapat diketahui bahwa nilai Fhitung 29,879 > 2,800 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk.

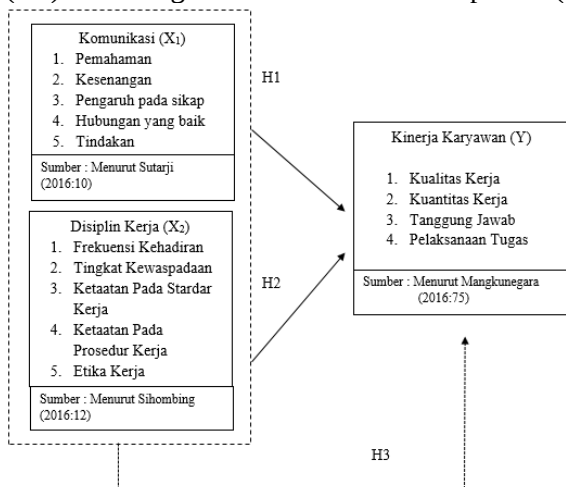
Penelitian yang dilakukan oleh Retno Japanis Permatasari (2019), Dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang. Dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi memberikan kontribusi sebesar 42,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain. regresi linier berganda $Y = 1,070 + 0,153 X_1 + 0,602 X_2$ dapat diartikan bahwa jika pengaruh komunikasi dan disiplin kerja meningkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari hasil pengujian statistik diperoleh bahwa Fhitung > Ftabel yaitu didapat bahwa $17,257 > 2$.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusti Ayu Kade Anggita Lestari (2022), Dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bandung. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 50,4%. Besarnya pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga di Badung adalah 19,3%, sedangkan sisanya 80,7% adalah dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan gambaran dalam proses penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini. Sugiyono (2017:60), menjelaskan bahwa kerangka pemikirin ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Selain itu juga

dengan melihat kerangka berfikir dapat dilihat keterkaitan antara variabel independen (X1) dan (X2) dengan variabel dependen(Y).



Gbr 3. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan, anggapan, pendapat atau asumsi yang mungkin kebenarannya, yang kemudian harus dibuktikan dengan melakukan suatu penelitian atau pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H01 : Di duga tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Hibank Indonesia Di Jakarta Barat.
Ha1 : Di duga terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Hibank Indonesia Di Jakarta Barat.
2. H02 : Di duga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Hibank Indonesia Di Jakarta Barat.
Ha2 : Di duga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Hibank Indonesia Di Jakarta Barat.
3. H03 : Di duga tidak terdapat pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Hibank Indonesia Di Jakarta Barat.
Ha2 : Di duga terdapat pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Hibank Indonesia Di Jakarta Barat.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:8) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu , pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Kuantitatif digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian..

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dapat dilakukan pada PT Bank Hibank Indonesia Di Jakarta Barat yang beralamat di Jl. Daan Mogot Km 18 Kel.Kalideres, Kec.Kalideres, Jakarta Barat DKI Jakarta 11840 dan Jl. Tomang Raya No.Kav 21 – 23, RT.1/RW.1, Tomang, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11440. Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Oktober 2023 s/d Maret 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:115) “populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Maka dari itu populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang seluruh karyawan PT Bank Hibank Indonesia Di Jakarta Barat. Peneliti menggunakan sampel jenuh menurut Sugiyono (2010:124) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang dirasakan dan diharapkan oleh karyawan.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data ialah suatu metode dimana data akan dikelola menjadi sebuah

informasi, sebuah informasi yang mudah dipahami dan akan bermanfaat untuk menemukan sebuah solusi dari permasalahan yang ada di dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:147) “dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Tabel berikut menampilkan atribut peserta:

- 38 responden atau 50,7% dari total responden adalah laki-laki. Sebaliknya, 37 orang, atau 49,3%, adalah perempuan.
- 47 responden atau 62,7% dari total Usia responden berkisar antara 18 hingga 25 tahun. Selanjutnya, 16 responden atau 21,3% sampel berusia antara 26 hingga 30 tahun, 9 responden atau 12,0% berusia antara 30 hingga 40 tahun, dan 3 responden, atau 4,0%, berusia di atas 45 tahun.
- 39 peserta, yang merupakan 60,0% sampel, memiliki pendidikan SMA/SMK. Selain itu, 8 orang, yang mewakili 10,0% sampel, memiliki gelar diploma, sedangkan 28 responden, yang merupakan 37,3% sampel, memiliki gelar sarjana.
- 17 orang, yang merupakan 22,7% responden, memiliki pengalaman kerja selama 1 tahun. Selain itu, 32 orang, atau 42,6% responden, telah bekerja antara 2 dan 4 tahun. Selain itu, 14 orang, atau 18,7% responden, telah bekerja antara 4 dan 6 tahun. Jumlah orang yang bekerja selama 6 tahun berjumlah 12 orang atau 16,0% dari total.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel I. Uji Validitas Variabel Komunikasi X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Saya tidak termasuk orang yang dapat	0,836	0,227	Valid

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
	menyerap pemahaman dengan baik			
2	Saya tidak pernah fokus mendengarkan informasi yang disampaikan oleh rekan kerja	0,855	0,227	Valid
3	Saya tidak senang jika atasan saya masuk kerja	0,862	0,227	Valid
4	Saya tidak senang apabila rekan saya mendapatkan pujian dari atasan	0,826	0,227	Valid
5	Saya termasuk orang yang mudah di pengaruhi	0,802	0,227	Valid
6	Saya termasuk yang orang mudah percaya terhadap orang lain	0,787	0,227	Valid
7	Saya termasuk orang yg sulit beradaptasi	0,712	0,227	Valid
8	Saya gugup apabila bertemu dengan orang baru	0,734	0,227	Valid
9	Saya tidak pernah menghargai setiap pilihan / keputusan orang lain	0,848	0,227	Valid
10	Saya selalu tergesa gesa dalam menyelesaikan pekerjaan	0,850	0,227	Valid

Sumber : Output SPSS, 2023

Tabel II. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Saya datang terlambat atau pulang lebih awal tanpa izin	0,701	0,227	Valid
2	Saya keluar kantor disaat jam kerja	0,775	0,227	Valid
3	Saya merasa cemas bila menghadapi situasi baru	0,782	0,227	Valid
4	Saya melakukan pekerjaan dengan ketidakhati-hatian	0,819	0,227	Valid
5	Saya tidak pernah memahami dan melaksanakan standar kerja	0,829	0,227	Valid
6	Saya pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	0,755	0,227	Valid
7	Saya tidak pernah rapih dalam berpakaian	0,807	0,227	Valid
8	Saya memakai sandal ke kantor	0,742	0,227	Valid
9	Saya tidur saat jam kerja	0,839	0,227	Valid
10	Saya tidak pernah menghormati atasan saya	0,846	0,227	Valid

Sumber : Output SPSS, 2023

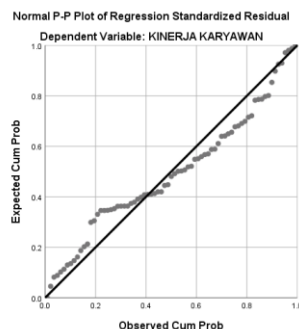
Tabel III. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Saya tidak mampu memberikan hasil kerja yang baik	0,865	0,227	Valid
2	Saya tidak mampu menguasai bidang pekerjaan dengan hasil yang baik	0,824	0,227	Valid
3	Saya selalu mengabaikan kualitas saya	0,782	0,227	Valid
4	Jumlah pekerjaan yang diberikan pimpinan tidak pernah sesuai dengan kemampuan saya	0,796	0,227	Valid
5	Hasil kinerja saya tidak pernah melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,837	0,227	Valid
6	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	0,821	0,227	Valid
7	Saya tidak pernah bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	0,805	0,227	Valid
8	Saya sering menunda-nunda pekerjaan	0,868	0,227	Valid
9	Saya tidak melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan atasan	0,742	0,227	Valid
10	Saya tidak mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai waktu yang ditetapkan	0,463	0,227	Valid

Berdasarkan data diatas, data penelitian yang dikumpulkan dari kuesioner layak untuk dianalisis.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gbr 4. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Grafik di atas menampilkan pola visual normal pada plot probabilitas normal. Dengan memeriksa titik-titik yang distribusinya sejajar dengan garis diagonal dan tersebar sepanjang diagonal akan menunjukkan hal ini kepada Anda. Oleh karena itu, asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi oleh model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error				
1	(Constant)	4.858	2.438	1.993	.050	
	KOMUNIKASI	.375	.108	.392	.346	.294 3.404
	DISIPLIN KERJA	.484	.110	.497	.329	.294 3.404

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa uji multikolinearitas menghasilkan nilai toleransi sebesar 0,294 baik pada variabel komunikasi (X1) maupun disiplin kerja (X2). Baik variabel komunikasi (X1) maupun lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai VIF sebesar 3,404. Karena tidak adanya multikolinearitas maka model regresi ini dianggap valid.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel V. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6.224	1.702	3.656	.000
	KOMUNIKASI	.074	.076	.204	.977 .332
	DISIPLIN KERJA	.159	.077	.429	2.058 .343

a. Dependent Variable: RES_2

Nilai signifikansi probabilitas (Sig.) variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) keduanya lebih dari 0,05, berdasarkan temuan pengujian pada tabel 4.19. Tanda X1. adalah 0,332 dan Sig. adalah 0,343. Data ini sesuai untuk keperluan penelitian karena model regresi yang dijalankan tidak memasukkan adanya gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Menyadari dampaknya X1 dan X2 Z menjadi tujuan dari penelitian regresi linier langsung ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada dua komponen disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X1) mempunyai dampak yang saling melengkapi dan parsial terhadap kinerja (Y) di tempat kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi Linier Sederhana menunjukkan hasil analisis regresi yang menghasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 7,694 + 0,775 X1$. Mengikuti persamaan di atas, kesimpulan berikut dapat diambil:

- Skor sebesar 7,694 menunjukkan adanya nilai kinerja (Y) pegawai sebesar 7,694 poin tanpa adanya variabel komunikasi (X1).
- Asalkan variabel tetap dan disiplin kerja tidak berubah (X2), Dengan demikian, nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,775 menunjukkan bahwa Y, variabel yang mewakili kinerja pegawai, akan menunjukkan variansi sebesar 0,775 poin.

Persamaan regresi $Y = 7,273 + 0,805 X2$ tersedia sebagai hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada tabel 4.21. Mengikuti persamaan di atas, kesimpulan berikut dapat diambil:

a. Angka 7,273 untuk Kinerja Pegawai (Y) artinya meskipun variabel disiplin kerja (X_k) tidak ada, nilainya tetap pada angka 7,273 poin.

b. Jika X_1 dipertahankan maka diperoleh koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,805 yang berarti setiap perubahan 1 satuan maka akan terjadi variasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,805 poin.

Analisis Regresi Linear Berganda

Mengenai analisis perhitungan regresi, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,858 + 0,375 X_1 + 0,484 X_2$. Berdasarkan persamaan yang diberikan, berdasarkan data yang dikumpulkan, kami dapat menyimpulkan:

- Tidak adanya variabel disiplin kerja (X_2) dan komunikasi (X_1) menghasilkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,858 poin dengan nilai konstanta sebesar 4,858.
- Nilai komunikasi (X_1) sebesar 0,375 menunjukkan bahwa akan terjadi perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,375 poin untuk setiap perubahan satu satuan pada variabel komunikasi (X_1), misalkan variabel disiplin kerja (X_2) tetap konstan.
- Nilai disiplin kerja (X_2) sebesar 0,484 menunjukkan bahwa akan terjadi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,484 poin untuk Setiap satu satuan shift pada variabel disiplin kerja (X_k), misalkan X_k tidak terus menerus bergeser.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan uji t (uji parsial), dilakukan pengujian pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) dan komunikasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) untuk menguji hipotesis. Kriteria signifikansi 5% (0,05) diterapkan padan penyelidikan ini dengan menggunakan perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel sebagai berikut:

Tabel VI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7.694	2.627		2.928
	KOMUNIKASI	.775	.066	.810	11.791

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26

Hasil pengujian yang dilakukan dengan nilai t lebih besar dari ambang batas yang ditetapkan ($2,928 > 1,993$), seperti terlihat pada Tabel 4.29 di atas, disajikan. Terdapat lebih banyak bukti

mengenai hal ini dari nilai p yang kurang dari Sig 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Hal ini menyebabkan persetujuan H_{a2} dan penolakan H_{02} , Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara stres di tempat kerja. terhadap kinerja pegawai PT Bank Hibank Indonesia.

Tabel VII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7.273	2.505		2.903
	DISIPLIN KERJA	.805	.064	.826	12.541

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26

Thitung $>$ ttabel, atau ($2,903 > 1,993$), berikut hasil percobaannya seperti terlihat pada tabel 4.30 diatas. Nilai p yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (Sig 0,05) memberikan dukungan untuk hal ini. Berdasarkan penelitian, kinerja karyawan PT Bank Hibank Indonesia sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja sehingga terjadi penolakan terhadap H_{02} dan disetujuinya H_{a2} .

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Di PT Bank Hibank Indonesia, kami menggunakan uji simultan (uji statistik F) dengan ambang batas signifikansi 5% untuk mengetahui bagaimana unsur-unsur seperti disiplin kerja dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel VIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Simultan antara Variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	4040.030	2	2020.015	96.453
	Residual	1507.890	72	20.943	
	Total	5547.920	74		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26

Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel atau 96,453 lebih besar dari 3,12 maka hasil pengujiannya ditunjukkan pada Tabel 4.31. Hal ini lebih lanjut didukung oleh fakta bahwa nilai p kurang dari 0,05 (atau $0,000 < 0,05$). Jadi H_{03} boleh kita tolak dan H_{a3} bisa kita terima, yang artinya kinerja pegawai PT Bank Hibank Indonesia sangat dipengaruhi baik oleh disiplin kerja maupun komunikasi.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi $Y = 7,694 + 0,775 X_1$ diperoleh dari temuan analisis. Nilai korelasinya sebesar 81,0% atau 0,810. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut mempunyai keterkaitan yang signifikan. Dari 34,4% sisanya, 65,6% dipengaruhi atau ditentukan. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti ($2,928 > 1,993$). Akibatnya H_{01} ditolak aksesnya padahal PT Bank Hibank mengizinkan kontak.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi $Y = 7,273 + 0,805 X_2$ diperoleh dari temuan analisis. Koefisien korelasi ditemukan sebesar 0,826 atau 82,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai keterkaitan yang sangat signifikan satu sama lain. Sisanya sebesar 31,7% setelah penetapan atau nilai kontribusi sebesar 68,3%. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau jika ($2,903 > 1,993$), maka uji hipotesis berhasil. Berdasarkan temuan penelitian, disiplin kerja PT Bank Hibank Indonesia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja, karena H_{02} ditolak dan H_{a2} ditoleransi.

Pengaruh Komunikasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian tersebut menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4,858 + 0,375 X_1 + 0,484 X_2$. Terdapat hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi simultan sebesar 0,853 atau 85,3%. Sebesar 27,2%, nilai atau pengaruh yang menentukan 72,8% tidak berubah. Dengan nilai F lebih besar dari ambang batas kritis ($96,453 > 3,12$), dan oleh karena itu kami mengadopsi H_{a3} sebagai hipotesis alternatif dan menolak H_{03} sebagai hipotesis nol, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT Bank Hibank Indonesia dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan komunikasi.

5. KESIMPULAN

Hal ini didasarkan pada apa yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, serta apa yang telah dibahas dan dianalisis mengenai dampak komunikasi dan dampak disiplin kerja terhadap output pekerja:

- Nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,928 > 1,993$), membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Hibank Indonesia. Nilai koefisien determinasi parsial sebesar 65,6% lebih kuat dibandingkan nilai sisanya sebesar 34,4%. Hasilnya adalah 0,810, atau 81,0%, dalam uji korelasi parsial. Dengan memasukkan variabel komunikasi (X_1) ke dalam persamaan regresi, maka analisis regresi linier dasar dapat dilakukan. Persamaan $u = 7,694 + 0,775 X_1$.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Hibank Indonesia dibuktikan dengan hasil uji t ($2,903 > 1,993$) lebih besar dari nilai t tabel ($1,993$). Tambahan 68,3% disediakan oleh koefisien determinasi parsial, menyisakan 31,7%. Pada 0,826, atau 82,6%, lulus uji korelasi parsial. $Y = 7,273 + 0,805 X_k$ merupakan persamaan regresi variabel disiplin kerja (X_2) pada regresi linier dasar.
- Di PT Bank Hibank Indonesia, disiplin kerja dan komunikasi terbuka berpengaruh positif terhadap produktivitas ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $96,453 > 3,12$). Dengan nilai koefisien determinasi simultan sebesar 72,8%, sisanya sebesar 27,2% efektif tereliminasi. Nilai 0,853 (atau 85,3%) tercatat dalam uji korelasi simultan. Dengan menggunakan persamaan regresi $Y = 4,858 + 0,375 X_1 + 0,484 X_2$, kita dapat melakukan regresi linier berganda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). Manajemen sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian.
- [2] Amirullah. (2015). Fungsi Manajemen secara efektif dan efisien.
- [3] Amelia, R. W., & Marbun, S. T. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(2), 1470-1478.
- [4] Della, A. P. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1 No.3 Hal : 110 - 118 e-ISSN : 2963 - 7660 p-ISSN : 2963 - 8712.

-
- [5] Edy, & Sutrisno. (2016). Manfaat manajemen sumber daya manusia.
 - [6] Ferdinand , T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol.4 No.2 Hal 203 - 212 ISSN : 2614 - 3810.
 - [7] Firmansyah. (2018). Seni dan ilmu manajemen sumber daya manusia.
 - [8] Ganyang. (2018). Komunikasi suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan.
 - [9] Gusti, A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bandung. Jurnal Reseach of Management Vol.4 No.1 e-ISSN : 2716 - 4381.
 - [10] Hakim , F. H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Vol. 3 No.1.
 - [11] Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1109-1116.
 - [12] Retno, J. P. (n.d.). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen SDM Vol. 2 No. 2 p-ISSN : 2581 - 2769 e-ISSN .