

Peran Disiplin Kerja dan Efektifitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Abdillah¹, Asep Abdul Aziz², Rustomo³, Taryanto⁴,

^{1,2,3,4}Universitas Pertiwi, Jl. Ir Juanda 133, Bekasi, Indonesia

e-mail: abdillah@pertiwi.ac.id, 18120021@pertiwi.ac.id, rustomo@pertiwi.ac.id, taryanto@pertiwi.ac.id

Abstract: *This study aims to determine whether there is an effect of work discipline and organizational communication on employee performance in Dharma Polymetal. The analytical method used in this research is descriptive quantitative analysis method. The sample in this study were employees of the Fastener Department with a total of 100 people or respondents. The sampling technique used was saturated sampling technique. The analytical tool used is factor analysis using IBM SPSS version 23. The results show that sequentially the factors that influence Work Discipline and Organizational Communication together on Employee Performance at Dharma Polimetal because the calculated F value (20.552) is greater than the F table value (3.090) so that H3 is accepted. Then Work Discipline and Organizational Communication together have a moderate positive effect (R value of 0.546) and have an influence contribution of 29.8% on the Employee Performance of Dharma Polimetal. While the remaining 70.2% is influenced by other factors. In addition, it is also known that the regression equation that can be used to predict the Employee Performance variable through the Work Discipline and Organizational Communication variables together is $Y' = 15,437 + 0.425 X_1 + 0.345 X_2$*

Key Words: *Work Dicipline, Organizational Communication, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Dharma Polymetal. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Fastener dengan jumlah 100 orang atau responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis faktor dengan menggunakan IBM SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berurutan faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Dharma Polimetal karena nilai F hitung (20,552) lebih besar dari nilai F tabel (3,090) sehingga H3 diterima. Maka Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif sedang (nilai R sebesar 0,546) dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 29,8% terhadap Kinerja Karyawan Dharma Polimetal. Sedangkan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu diketahui pula persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama adalah $Y' = 15,437 + 0,425 X_1 + 0,345 X_2$

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya. Oleh karena itu, upaya mendayagunakan sumber daya manusia secara maksimal diperlukan untuk menghadapi fenomena tersebut dengan memperhatikan kinerja karyawannya. Tanpa kinerja yang baik dan optimal, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu, suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil serta berlaku baik bagi



pimpinan tertinggi maupun karyawan terendah secara struktural. Sutrisno (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut, "Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban".

Kegiatan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari hubungan karyawan yang satu dengan yang lain, baik secara individu maupun kelompok. Kondisi ini terjadi karena dalam menggerakkan roda organisasi perlu dukungan semua karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut agar lebih efektif semua kegiatan perusahaan perlu dikomunikasikan kepada semua karyawan dari tingkat bawah sampai atas. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, bukan hanya karena masalah keuangan yang memadai, sarana maupun prasarana yang ada. Akan tetapi, sangat tergantung pada komunikasi yang digunakan dalam kepemimpinan, seperti dalam melaksanakan musyawarah melalui rapat rutin, pelaksanaan pengawasan dan evaluasi serta pengambilan keputusan yang dilaksanakan dalam komunikasi organisasi. Pace dan Faules (2015:31) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai, "Pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan."

Komunikasi dalam organisasi merupakan ilmu yang mempelajari cara berinteraksi dalam sebuah organisasi. Komunikasi sendiri merupakan bagian yang ada di dalam suatu organisasi, guna membantu untuk keberlangsungan aktivitas organisasi. Jika terjadi kesalahan dalam penafsiran komunikasi, akan berpengaruh kepada tujuan organisasi. Komunikasi organisasi ini berupa informasi yang sangat beragam dan dapat diklarifikasikan dalam beberapa bidang, diantaranya dalam melaksanakan tanggung jawab kerja. Setiap karyawan memerlukan informasi untuk memahaminya. Informasi disampaikan melalui komunikasi organisasi sehingga setelah dapat dipahami, barulah karyawan bisa mengembangkan pemikiran-pemikirannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap karyawan dituntut agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, sehingga akan terlihat kualitas kinerja karyawan baik atau buruk. Firmansyah dan Syamsudin (2016:6) menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, yaitu, "Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan para karyawan apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu di bawah standar".

Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bila hasil pekerjaan melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada pegawai tersebut dianggap sesuai atau baik. Sebaliknya, bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja dinilai rendah atau kurang baik. Prawirosentono dalam Sutrisno (2020) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Tujuan riset ilmiah kali ini ialah guna menguji Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara disiplin kerja, komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dan Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara disiplin kerja dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dharma Polimetal.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016:335) mendefinsikan Disiplin Kerja sebagai

berikut, ”Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.”

Selanjutnya menurut Sutrisno (2020:87) memberi penjelasan Disiplin Kerja yaitu, ”Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.”

Komunikasi Organisasi

Liliweri (2014:365) mendefinisikan komunikasi organisasi yaitu, “Komunikasi organisasi adalah studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi, serta interaksi dan pengaruh antara struktur organisasi dengan pengorganisasian.”

Kemudian menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:36) bahwa, “Komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi”.

Selanjutnya menurut Wiryanto dalam Romli (2014:2) bahwa, “Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi”.

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2018:94) menyatakan bahwa, “Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan Mangkunegara (2020:67) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai berikut, “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya Sutrisno (2020:151) berpendapat bahwa kinerja karyawan yaitu, “Prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Hubungan Antar Variable

Hubungan Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Ilham Maulana Irianto (2022) Bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Pada Bank BJB Karawang, hal ini di buktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel (45,179 $>$ 3,09), signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 $<$ 0,05), dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,694. Maka dapat diartikan bahwa,

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hubungan Peran Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Muhammad Naufal Rifki Riyadi (2022) menyebutkan Bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Pemilihan Jasa Konstruksi Provinsi Wilayah Kalimantan Selatan, hal ini di buktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel (4,847 $>$ 1,653), signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 $<$ 0,05), dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,456. Oleh sebab itu dapat disimpulkan :

H2: Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Peran Disiplin Kerja dan Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Novita Sari Shinta Dewi , Giyono(2024) mengatakan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk, Kecamatan trucuk, Kabupaten Klaten, hal ini terbukti karena Fhitung $>$ Ftabel (40,561 $>$ 3,18), maka

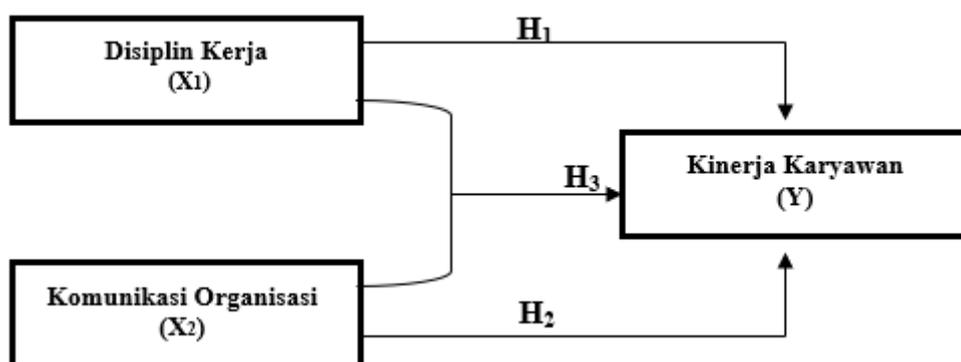
dapat disimpulkan bahwa :

H3: Disiplin Kerja dan Efektivitas Komunikasi Organisasi secara bersama sama berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan

Model Penelitian

Model penelitian yang efektif akan memberikan hubungan yang jelas dan langsung antara variabel-variabel yang diteliti, dengan tujuan untuk memfasilitasi pemahaman tentang lintasan penelitian.

Berdasarkan analisis interaksi antar faktor yang disebutkan di atas, model penelitian diilustrasikan di bawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Pengukuran

Pengukuran variabel disiplin kerja yang terdiri dari besar kecilnya pemberian kompensasi, ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dan aturan pasti yang menjadi pegangan, keberanian dalam tindakan, pengawasan, serta perhatian dari pimpinan, pengukuran variabel komunikasi bisnis terdiri komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal dan pengukuran variabel kinerja karyawan yang terdiri dari Penilaian atas hasil kerja dan pengetahuan pekerjaan, inisiatif dan kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu/absensi Norman D. Nowak dalam rahayu

Desain Penelitian

Metodologi kausal adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami hubungan sebab-akibat antara variabel. Tujuan utamanya adalah untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini, metodologi kausal diterapkan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap variabel yang menjadi fokus kajian. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan mendalam tentang dinamika hubungan antarvariabel yang menjadi dasar pengambilan keputusan atau pemecahan masalah

Populasi dan Sampel

Sedangkan populasinya ialah karyawan Dharma Polimetal di wilayah Cikarang. Untuk penentuan jumlah sampel menggunakan pengukuran menurut slovin, sehingga sampel yang dibutuhkan berjumlah 100 responden. Pendekatan pengumpulan sampel yang dipakai ialah *Nonprobability Sampling*, utamanya menggunakan metode *purposive sampling*. Penentuan kriteria sampel didalam riset ini yakni karyawan departemen Fastener.

Metode Analisis Data

Kuesioner merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, dengan

skala Likert sebagai instrumen pengukurannya. Oleh karena itu, pemanfaatan alat ukur menjadi sangat penting untuk mengevaluasi distribusi data melalui penerapan uji asumsi klasik, serta memastikan validitas dan reliabilitas pengukuran. Uji Validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana sebuah kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Sementara itu, Uji Reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach Alpha untuk mengukur konsistensi dan stabilitas pengukuran kuesioner. Selain itu, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi dimanfaatkan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang ada

Hasil dan Pembahasan Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian dengan total sampel sebanyak 100 partisipan, data diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden. Para responden memberikan gambaran umum tentang profil mereka. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah pria sebanyak 97 orang atau 97%, sedangkan wanita hanya berjumlah 3 orang atau 3%. Berdasarkan kategori usia, sebagian besar karyawan berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 80 orang atau 80%. Kemudian, karyawan berusia 18-20 tahun berjumlah 5 orang atau 5%, sedangkan karyawan berusia 30-40 tahun sebanyak 15 orang atau 15%. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMK dengan jumlah 85 orang atau 85%, sedangkan lulusan SMA sebanyak 15 orang atau 15%. Dilihat dari lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 0-5 tahun sebanyak 75 orang atau 75%, diikuti oleh karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 11 orang atau 11%, dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 15 tahun berjumlah 4 orang atau 4%.

Pengaruh Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

- Diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Disiplin Kerja yaitu $Y' = 18,565 + 0,612 X_1$. Nilai a sebesar 18,565 memiliki makna bahwa, jika Disiplin Kerja pada Dharma Polimetal tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat Kinerja Karyawan sebesar 18,565 pada Dharma Polimetal tersebut. Sedangkan nilai b sebesar 0,612 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada Disiplin Kerja, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal akan naik sebesar 0,612 atau menjadi sebesar 19,177. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal akan turun sebesar 0,612 atau menjadi sebesar 17,953.
- Diperoleh nilai r sebesar 0,512 Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif sedang terhadap Kinerja Karyawan. Nilai positif memiliki makna bahwa, jika terjadi peningkatan pada Disiplin Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal . Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan pada Disiplin Kerja maka akan menurun pula Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal.
- Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 26,2 % terhadap Kinerja Karyawan Dharma Polimetal . Sedangkan sisanya yang sebesar 73,8 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	18.565	4.983		.000
	Disiplin Kerja	.612	.104	.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 1 : Koefisien Korelasi (Uji t) X_1Y

- d. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal karena nilai t hitung (5,893) lebih besar daripada nilai t tabel (1,984) sehingga H_1 diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H_0 atau H_1 diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- a. Diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Komunikasi Organisasi yaitu $Y' = 24,620 + 0,662 X_2$. Nilai a sebesar 24,620 memiliki makna bahwa, jika Komunikasi Organisasi pada Dharma Polimetal tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat Kinerja Karyawan sebesar 24,620 pada Dharma Polimetal tersebut. Sedangkan nilai b sebesar 0,662 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada Komunikasi Organisasi, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal akan naik sebesar 0,662 atau menjadi sebesar 25,282. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada Komunikasi Organisasi maka Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal akan turun sebesar 0,662 atau menjadi sebesar 23,957.
- b. Diperoleh nilai r sebesar 0,472 Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh positif sedang terhadap Kinerja Karyawan. Nilai positif memiliki makna bahwa, jika terjadi peningkatan pada Komunikasi Organisasi maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal . Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan pada Komunikasi Organisasi maka akan menurun pula Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal .
- c. Komunikasi Organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 22,3 % terhadap Kinerja Karyawan Dharma Polimetal. Sedangkan sisanya yang sebesar 77,7 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.620	4.400		5.595	.000
	Komunikasi Organisasi	.662	.125	.472	5.300	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 2 : Koefisien Korelasi (Uji t) X_2Y

- d. Terdapat pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal karena nilai t hitung (5,300) lebih besar daripada nilai t tabel (1,984) sehingga H_2 diterima, serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H_0 atau H_2 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- a. Diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama yaitu $Y' = 15,437 + 0,425 X_1 + 0,345 X_2$. Nilai a sebesar 15,437 memiliki makna bahwa, jika Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama tetap seperti saat ini pada Dharma Polimetal , maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 15,437 pada Dharma Polimetal tersebut. Sedangkan nilai b_1 sebesar 0,425 dan b_2 sebesar 0,345 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal menjadi sebesar 16,206. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama maka Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal akan menjadi sebesar 14,667.
- b. Diperoleh nilai R sebesar 0,546 Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif sedang

terhadap Kinerja Karyawan. Nilai positif memiliki makna bahwa, jika terjadi peningkatan pada Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal . Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan pada Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama maka akan menurun pula Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal .

- c. Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 29,8 % terhadap Kinerja Karyawan Dharma Polimetal . Sedangkan sisanya yang sebesar 70,2 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873.260	2	436.630	20.552	.000 ^a
	Residual	2060.740	97	21.245		
	Total	2934.000	99			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 3 : Koefisien Korelasi Ganda (Uji F) X_1X_2Y

- d. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal karena nilai F hitung (20,552) lebih besar daripada nilai F tabel (3,090) sehingga H_3 diterima, serta nilai F hitung terletak pada daerah penolakan H_0 atau H_3 diterima.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dharma Polimetal karena nilai t hitung (5,893) lebih besar daripada nilai t tabel (1,984) sehingga H_1 diterima. Kemudian Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif sedang (nilai r sebesar 0,512) serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 26,2 % terhadap Kinerja Karyawan Dharma Polimetal . Sedangkan sisanya yang sebesar 73,8 % dipengaruhi oleh faktor lainnya

Referensi

- Alo, Liliweri. 2011. Komunikasi : Serba Ada Serba Makna. Jakarta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya. Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irianto, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BJB Karawang). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 329–336. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.283>
- Irawan, P. R., Abdillah, A., Taryanto, T., & Novita, N. P. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mulyasari Jakarta. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(3), 2601-2605.
- Irawan, P. R., Abdillah, A., & Taryanto, T. (2022). Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Pada Home Industry Sandal Kulit Kandangwesi Collection Garut. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(2), 61-68.
- Muhammad naufal rizki riyadi.(2022) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi Wilayah

- Kalimantan Selatan. Diploma thesis, Univesitas Islam Kalimantan MAB.
- NSS Dewi · (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai di Desa Trucuk Kec. Trucuk Klaten (Studi pada Kantor Kepala Desa Trucuk di Kabupaten Klaten).
<https://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/1261/0>
- Romli, Khomsahrial. 2016. KOMUNIKASI MASSA. Jakarta: PT Grasindo
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta
- Pace R. Wayne dan Faules Don F, 2015, Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung