Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 156-172
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan

Puan Khairunisa, Syafrizal, Tri Kartika Yudha
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
puankhairunnisa@gmail.com, syafrizal060277@gmail.com, trikartikayudha@fe.uisu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agrinusa Jaya Santosa. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga diperlukan komunikasi kerja yang efektif serta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT Agrinusa Jaya Santosa yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 3,420 dan signifikansi 0,001. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 3,854 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, komunikasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 44,808 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,637 menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 63,7%, sedangkan 36,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work communication and work discipline on employee performance at PT Agrinusa Jaya Santosa. Employee performance is a crucial factor determining organizational success, making effective communication and strong work discipline essential for improving employee productivity and work quality. This research employs a quantitative approach with an associative research design. The study population consists of all 54 employees of PT Agrinusa Jaya Santosa. A saturated sampling technique was applied, involving the entire population as research respondents. Data were collected through questionnaires, documentation, and literature studies. Data analysis was conducted using multiple linear regression, with hypothesis testing performed through partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination (R^2), processed using SPSS software. The findings indicate that work communication has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t-value of 3.420 and a significance level of 0.001. Work discipline also demonstrates a positive and significant effect, with a t-value of 3.854 and a significance level of 0.000. Simultaneously, work communication and work discipline significantly influence employee performance, with an F-value of 44.808 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.637 indicates that both independent variables explain 63.7% of the variation in employee performance, while the remaining 36.3% is attributable to other factors not examined in this study.

Keywords: Work Communication, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak lagi hanya mengandalkan keunggulan teknologi, modal, maupun sumber daya fisik, tetapi juga dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan dapat terus ditingkatkan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis sekaligus menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu,

pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien [1], [2].

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia salah satunya tercermin dari kinerja karyawan. Kinerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target, standar kualitas, serta waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Tingginya tingkat kinerja akan berdampak pada meningkatnya produktivitas, efektivitas operasional, serta pencapaian sasaran organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menghambat proses bisnis, menurunkan kualitas pelayanan, serta mengurangi kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang telah direncanakan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan keberlangsungan dan perkembangan organisasi [3], [4].

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi, seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, komunikasi kerja, dan disiplin kerja [5]. Di antara berbagai faktor tersebut, komunikasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang memiliki hubungan langsung dengan pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan. Komunikasi kerja memungkinkan informasi mengenai target pekerjaan, pembagian tugas, kebijakan perusahaan, maupun evaluasi kinerja dapat disampaikan secara jelas kepada seluruh karyawan sehingga koordinasi antarbagian dapat berlangsung secara efektif. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, potensi terjadinya kesalahan informasi, konflik kerja, maupun keterlambatan penyelesaian pekerjaan dapat diminimalkan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, lemahnya koordinasi, serta menurunkan efektivitas organisasi [6].

Selain komunikasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan komitmen karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur operasional, serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi kebijakan organisasi, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta menjaga konsistensi kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Dengan demikian, komunikasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan [7], [8].

Pentingnya komunikasi kerja dan disiplin kerja semakin terasa pada perusahaan yang bergerak di bidang distribusi agribisnis. Berbeda dengan perusahaan manufaktur yang berfokus pada proses produksi atau perusahaan jasa yang lebih menitikberatkan pada pelayanan kepada konsumen, perusahaan distribusi agribisnis memiliki karakteristik operasional yang menuntut koordinasi lintas fungsi secara cepat dan akurat. Aktivitas perusahaan melibatkan pengelolaan persediaan, administrasi penjualan, pemasaran, pergudangan, hingga distribusi produk kepada pelanggan dalam waktu yang relatif singkat. Setiap bagian saling bergantung satu sama lain sehingga keterlambatan penyampaian informasi, kurangnya koordinasi, maupun rendahnya kepatuhan terhadap prosedur operasional dapat mengganggu kelancaran distribusi, menyebabkan ketidaksesuaian stok, keterlambatan pengiriman, bahkan menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, efektivitas komunikasi kerja dan tingginya disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan distribusi agribisnis.

PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam distribusi obat-obatan hewan dan perlengkapan peternakan dengan cakupan wilayah pemasaran yang luas. Aktivitas operasional perusahaan melibatkan berbagai bagian, seperti pimpinan, administrasi, gudang, dan tenaga pemasaran (sales), yang harus bekerja secara terintegrasi untuk memastikan ketersediaan produk, ketepatan distribusi, serta pencapaian target penjualan perusahaan [15]. Karakteristik tersebut menuntut adanya komunikasi yang cepat, akurat, dan terkoordinasi sehingga setiap informasi mengenai target penjualan, ketersediaan stok, jadwal distribusi, maupun evaluasi pekerjaan dapat dipahami secara seragam oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan, diketahui bahwa proses komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan pada umumnya telah berjalan dengan baik. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan adanya perbedaan pemahaman antar karyawan terhadap informasi yang disampaikan sehingga pada beberapa kondisi diperlukan klarifikasi maupun penyampaian ulang informasi agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu, masih terdapat perbedaan tingkat kedisiplinan antar karyawan, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan administrasi pekerjaan, penyampaian laporan kegiatan, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

tersebut berpotensi menghambat kelancaran koordinasi antarbagian, mengurangi efektivitas pelaksanaan pekerjaan, dan pada akhirnya memengaruhi pencapaian target perusahaan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan disiplin kerja masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan.

Hubungan antara komunikasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian terdahulu. Shofwan dan Khoiri [9] membuktikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan koordinasi serta memperjelas pelaksanaan tugas. Tanjung et al. [12] juga menemukan bahwa komunikasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Puspasari et al. [11] menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, Ridwan Mochammad [10] menyatakan bahwa besarnya pengaruh komunikasi kerja maupun disiplin kerja terhadap kinerja dapat berbeda pada setiap organisasi karena dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, sistem operasional, dan lingkungan kerja yang dimiliki masing-masing perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat research gap yang menjadi dasar perlunya penelitian lebih lanjut. Pertama, hasil penelitian sebelumnya belum menunjukkan konsistensi mengenai faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Sebagian penelitian menyatakan bahwa komunikasi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel sangat bergantung pada karakteristik organisasi yang diteliti.

Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor manufaktur, jasa, maupun logistik yang memiliki karakteristik operasional berbeda dengan perusahaan distribusi agribisnis. Pada sektor distribusi agribisnis, keberhasilan operasional tidak hanya ditentukan oleh pencapaian target penjualan, tetapi juga oleh ketepatan koordinasi antara bagian administrasi, gudang, pemasaran, dan distribusi dalam mengelola ketersediaan produk serta memenuhi kebutuhan pelanggan secara tepat waktu. Kesalahan komunikasi maupun rendahnya disiplin kerja berpotensi menimbulkan keterlambatan distribusi, ketidaksesuaian stok, kesalahan administrasi, hingga menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Karakteristik tersebut menyebabkan hasil penelitian pada sektor lain belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan distribusi agribisnis, sehingga masih diperlukan penelitian empiris pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan fenomena perusahaan dan research gap tersebut, penelitian ini memiliki novelty berupa pengujian pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan sebagai perusahaan distribusi agribisnis yang memiliki karakteristik operasional berbeda dibandingkan sektor manufaktur maupun jasa. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai bagaimana komunikasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan distribusi agribisnis.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor distribusi agribisnis, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan komunikasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini mengolah data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian, sedangkan metode asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen [13]. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan yang berlokasi di Komplek Pergudangan Prima No. 08, Jalan Kapten Sumarsono, Helvetia, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan yang berjumlah 54 orang, yang terdiri atas karyawan Human Resources and General Affairs (HRGA), Sales dan Marketing, Logistik, serta Finance dan Accounting. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruh responden dilibatkan dalam penelitian [13].

Penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), serta dua variabel independen, yaitu komunikasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Operasionalisasi variabel penelitian disusun berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, serta penelitian terdahulu yang relevan.

Variabel kinerja karyawan (Y) diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian [3], [4]. Instrumen kinerja karyawan terdiri dari 7 item pernyataan yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas, mencapai target kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, memanfaatkan sumber daya secara efektif, serta menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Variabel komunikasi kerja (X_1) diukur melalui indikator kejelasan informasi, kesesuaian informasi dengan pekerjaan, kelancaran arus komunikasi, dan umpan balik komunikasi [5], [6]. Instrumen komunikasi kerja terdiri dari 6 item pernyataan yang mengukur efektivitas penyampaian informasi pekerjaan, pemahaman instruksi kerja, kesesuaian informasi dengan tugas, kelancaran komunikasi antarpegawai, serta pemberian umpan balik dalam pekerjaan.

Variabel disiplin kerja (X_2) diukur melalui indikator kepatuhan terhadap ketentuan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku kerja, serta kepatuhan terhadap ketentuan lainnya [7], [8]. Instrumen disiplin kerja terdiri dari 6 item pernyataan yang menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, peraturan perusahaan, standar operasional, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Seluruh variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Berdasarkan indikator yang digunakan, instrumen penelitian terdiri dari 19 item pernyataan, dengan rincian 6 item untuk variabel komunikasi kerja, 6 item untuk variabel disiplin kerja, dan 7 item untuk variabel kinerja karyawan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden penelitian. Selain itu, peneliti melakukan wawancara semi-terstruktur dengan pihak perusahaan untuk memperoleh informasi awal mengenai kondisi komunikasi kerja, disiplin kerja, serta permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan, data jumlah karyawan, serta berbagai sumber literatur berupa buku, jurnal ilmiah, dan referensi penelitian terdahulu yang relevan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan [13].

Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \mathbf{e}$$

Keterangan:
Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta (nilai Y saat X1 dan X2 = 0)
β1 = Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja
X1 = Komunikasi kerja
β2 = Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
X2 = Disiplin kerja
e = Faktor lain di luar penelitian (error)

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kelayakan alat ukur penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 [14].

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis statistik [14]. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan [14].

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Agrinusa Jaya Santosa (AJS) Unit Plant Medan merupakan anak perusahaan Japfa Group yang bergerak di bidang produksi dan distribusi peralatan peternakan unggas serta produk kesehatan hewan berbasis farmasi. Perusahaan ini berperan dalam mendukung sektor peternakan, khususnya unggas dan perikanan, melalui penyediaan premiks, obat-obatan hewan, serta peralatan pendukung produksi.

Selain produk, perusahaan juga menyediakan layanan teknis dan purna jual untuk memastikan pelanggan mendapatkan solusi yang optimal. Unit Plant Medan memiliki peran strategis dalam distribusi wilayah Sumatera serta menerapkan standar mutu dan audit, termasuk CDOIB, guna menjamin keamanan dan kualitas distribusi.

Visi perusahaan adalah menjadi penyedia produk kesehatan hewan dan peralatan peternakan yang terpercaya dengan standar mutu ISO 9001:2015 dan GMP. Misi perusahaan adalah memberikan solusi berkualitas di bidang kesehatan hewan dengan sistem manajemen mutu yang menjamin ketelusuran produk.

Tujuan perusahaan adalah menyediakan sarana peternakan berkualitas, menjamin keamanan produk, mendukung sinergi Japfa Group, serta meningkatkan efisiensi operasional secara berkelanjutan.

Struktur organisasi terdiri dari beberapa departemen, yaitu HRGA yang mengelola SDM, Sales & Marketing yang menangani penjualan dan pelanggan, Logistik yang mengatur distribusi barang, serta Finance & Accounting yang mengelola keuangan dan pelaporan perusahaan.

Teknik Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebar ke responden atau karyawan PT Agrinusa Jaya Santosa unit plant medan yang berjumlah 54 orang. Berikut ini peneliti akan mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, masa kerja, dan unit/bagian kerja.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diketahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki –laki	35	64,8
2.	Perempuan	19	35,2
Total		54	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang (64,8%), sedangkan responden Perempuan berjumlah 19 orang (35,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diketahui jumlah responden berdasarkan usia yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 25 Thn	10	18,5
2.	26-30 Thn	11	20,4
3.	31-35 Thn	14	25,9
4.	36-45 Thn	15	27,8
5.	> 45 Thn	4	7,4
Total		54	100

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa usia responden, Mayoritas berada pada rentang usia 36-45 tahun (27,8%), selanjutnya diikuti oleh usia 31-35 tahun (25,9%), usia 26-30 tahun (20,4%), usia <25 tahun (18,5%), dan usia >45 tahun (7,4%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan usia produktif.

c) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diketahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMP-SMA/SMK	16	29,6
2.	Diploma (D3/D4)	-	-
3.	Sarjana (S1)	37	68,5
4.	Pascasarjana (S2/S3)	1	1,9
Total		54	100

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa responden dengan Pendidikan SMP-SMA/SMK berjumlah 16 orang (29,6%), selanjutnya responden dengan pendidikan sarjana (S1) berjumlah 37 orang (68,5%), dan responden dengan pendidikan pascasarjana (S2/S3) berjumlah 1 orang (1,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berpendidikan sarjana S1.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diketahui jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase(%)
1.	< 1Thn	7	13
2.	1-5 Thn	13	24,1
3.	6-10 Thn	19	35,2
4.	>10 Thn	15	27,8
Total		54	100

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa masa kerja responden mayoritas memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 19 orang (35,2%), selanjutnya responden dengan masa kerja >10 tahun berjumlah 15 orang (27,8%), masa kerja 1-5 tahun berjumlah 13 orang (24,1%), dan masa kerja < 1 tahun berjumlah 7 orang (13%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

e) Karakteristik Responden Berdasarkan Unit/Bagian Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diketahui jumlah responden berdasarkan unit/bagian kerja dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit /Bagian Kerja

No.	Unit/Bagian Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	HR/GA	6	11,1
2.	Sales dan Marketing	31	57,4
3.	Logistic	11	20,4
4.	Finance dan Accounting	6	11,1
Total		54	100

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa karyawan unit/bagian kerja, mayoritas responden berasal dari bagian sales dan marketing berjumlah 31 orang (57,4%), selanjutnya bagian logistik berjumlah 11 orang (20,4%), serta bagian HR/GA dan finance dan accounting masing-masing berjumlah 6 orang (11,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan pada bagian sales dan marketing.

2. Jawaban Responden Pada Variabel Penelitian

Dari hasil angket (kuesioner) yang disebarkan kepada 54 orang responden, Dimana setiap responden menjawan 19 pertanyaan dari 3 variabel dalam penelitian ini, maka penulis mentabulasikan skor angket (kuesioner) untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

a) Jawaban Responden Terhadap Komunikasi Kerja (X_1)

Tabel 2 Jawaban Responden Terhadap Komunikasi Kerja (X1)

NO	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	20	37.0	31	57,4	3	5,6	0	0,0	0	0,0	54	100,0
2.	19	35,2	30	55,6	5	9,3	0	0,0	0	0,0	54	100,0
3.	15	27,8	33	61,1	6	11,1	0	0,0	0	0,0	54	100,0
4.	14	25,9	34	63,0	6	11,1	0	0,0	0	0,0	54	100,0
5.	16	29,6	30	55,6	8	14,8	0	0,0	0	0,0	54	100,0
6.	9	16,7	33	61,1	12	22,2	0	0,0	0	0,0	54	100,0
Rata-rata	16	28,7	32	58,9	7	12,4	0	0,0	0	0,0	54	100,0

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa secara rata-rata responden lebih dominan memberikan jawaban pada kategori setuju sebesar 58,9%, diikuti oleh sangat setuju sebesar 28,7%, dan netral sebesar 12,4%. Tidak terdapat responden yang memberikan jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja pada perusahaan secara umum tergolong baik, yang tercermin dari dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju. Namun demikian, masih terdapat sebagian responden yang memberikan penilaian netral sehingga menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan agar penyampaian informasi dapat dirasakan lebih merata oleh seluruh karyawan.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

b) Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 3 Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2)

NO	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	14	25.9	18	33,3	20	37,0	2	3,7	0	0,0	54	100,0
2.	11	20,4	29	53,7	13	24,1	1	1,9	0	0,0	54	100,0
3.	20	37,0	30	55,6	4	7,4	0	0,0	0	0,0	54	100,0
4.	20	37,0	30	55,6	4	7,4	0	0,0	0	0,0	54	100,0
5.	20	37,0	33	61,1	1	1,9	0	0,0	0	0,0	54	100,0
6.	17	31,5	36	66,7	1	1,9	0	0,0	0	0,0	54	100,0
Rata-rata	17	31,5	29	54,3	7	13,3	1	0,5	0	0,0	54	100,0

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa secara rata-rata responden dominan memberikan jawaban pada kategori setuju sebesar 54,3%, diikuti oleh kategori sangat setuju sebesar 31,5%, dan kategori netral sebesar 13,3%. Sementara itu, hanya sebagian kecil responden yang memberikan jawaban tidak setuju sebesar 0,5% dan tidak terdapat responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada perusahaan secara umum tergolong baik. Dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil perbedaan persepsi yang ditunjukkan melalui jawaban netral dan tidak setuju, sehingga terdapat ruang untuk peningkatan dalam menjaga konsistensi pelaksanaan pekerjaan dan kepatuhan terhadap ketentuan kerja agar dapat dirasakan secara lebih merata oleh seluruh karyawan.

c) Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

NO	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	20	37.0	30	55,6	4	7,4	0	0,0	0	0,0	54	100,0
2.	13	24,1	35	64,8	6	11,1	0	0,0	0	0,0	54	100,0
3.	11	20,4	32	59,3	10	18,5	1	1,9	0	0,0	54	100,0
4.	9	16,7	37	68,5	7	13,0	1	1,9	0	0,0	54	100,0
5.	9	16,7	36	66,7	8	14,8	1	1,9	0	0,0	54	100,0
6.	14	25,9	35	64,8	4	7,4	1	1,9	0	0,0	54	100,0
7.	17	31,5	32	59,3	5	9,3	0	0,0	0	0,0	54	100,0
Rata-rata	13	24,6	34	62,7	6	11,6	1	1,1	0	0,0	54	100,0

Sumber : data diolah SPSS,2026

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa secara rata-rata responden dominan memberikan jawaban pada kategori setuju sebesar 62,7%, diikuti oleh kategori sangat setuju sebesar 24,6%, dan kategori netral sebesar 11,6%. Sementara itu, sebagian kecil responden memberikan jawaban tidak setuju sebesar 1,1% dan tidak terdapat responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Berdasarkan distribusi jawaban tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan menunjukkan kondisi yang cenderung positif. Tingginya persentase pada kategori setuju dan sangat setuju menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan, menjaga kualitas pelaksanaan tugas, serta berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Meskipun demikian, keberadaan jawaban netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa pengalaman pencapaian hasil kerja belum sepenuhnya dirasakan sama oleh seluruh karyawan sehingga masih diperlukan upaya untuk menjaga konsistensi pencapaian kinerja pada seluruh bagian kerja.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah.

a) Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja (X_1)

Berdasarkan pada hasil olah data, maka dapat dilihat uji validitas variabel komunikasi kerja Adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja (X1)

Indikator / Angket	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0,739	0,361	VALID
$X_{1.2}$	0,852	0,361	VALID
$X_{1.3}$	0,770	0,361	VALID
$X_{1.4}$	0,585	0,361	VALID
$X_{1.5}$	0,600	0,361	VALID
$X_{1.6}$	0,742	0,361	VALID

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 9 hasil pengujian validitas pernyataan komunikasi kerja telah memenuhi syarat validitas, yaitu dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan komunikasi kerja telah valid.

b) Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan pada hasil olah data, maka dapat dilihat uji validitas variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil uji validitas disiplin kerja (X2)

Indikator / Angket	*Person Correlation* R Hitung	R Tabel	Keterangan
$X_{2.1}$	0,542	0,361	VALID
$X_{2.2}$	0,698	0,361	VALID
$X_{2.3}$	0,747	0,361	VALID
$X_{2.4}$	0,602	0,361	VALID
$X_{2.5}$	0,764	0,361	VALID
$X_{2.6}$	0,702	0,361	VALID

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 10 hasil pengujian validitas pernyataan disiplin kerja telah memenuhi syarat validitas, yaitu dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan disiplin kerja telah valid.

c) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil olah data, maka dapat dilihat uji validitas variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator / Angket	*Person Correlation R* Hitung	R Tabel	Keterangan
$Y_{1.}$	0,730	0,361	VALID
Y_2	0,766	0,361	VALID
$Y_{3.}$	0,707	0,361	VALID
Y_4	0,771	0,361	VALID
Y_5	0,759	0,361	VALID
Y_6	0,747	0,361	VALID
Y_7	0,678	0,361	VALID

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan table 11 diatas hasil pengujian validitas pernyataan kinerja karyawan telah memenuhi syarat, yaitu dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan kinerja karyawan telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha if item deleted* pada setiap item pernyataan. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka item tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Item Variabel Komunikasi Kerja (X1) Menggunakan *Cronbach's Alpha If Item Deleted*

Indikator / Angket	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
$X_{1.1}$	0,759	RELIABEL
$X_{1.2}$	0,726	RELIABEL
$X_{1.3}$	0,755	RELIABEL
$X_{1.4}$	0,795	RELIABEL
$X_{1.5}$	0,792	RELIABEL
$X_{1.6}$	0,790	RELIABEL

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Item Variabel Disiplin Kerja (X2) Menggunakan *Cronbach's Alpha If Item Deleted*

Indikator / Angket	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
$X_{2.1}$	0,807	RELIABEL
$X_{2.2}$	0,662	RELIABEL
$X_{2.3}$	0,640	RELIABEL
$X_{2.4}$	0,688	RELIABEL
$X_{2.5}$	0,640	RELIABEL
$X_{2.6}$	0,658	RELIABEL

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Item Variabel Kinerja Karyawan (Y) Menggunakan *Cronbach's Alpha If Item Deleted*

Indikator / Angket	*Cronbach's Alpha if Item Deleted* α > 0.6	Keterangan
$Y_{1.}$	0,834	RELIABEL
Y_2	0,830	RELIABEL
$Y_{3.}$	0,839	RELIABEL
Y_4	0,834	RELIABEL
Y_5	0,833	RELIABEL
Y_6	0,832	RELIABEL
Y_7	0,843	RELIABEL

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 12, Tabel 13, dan Tabel 14, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel komunikasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

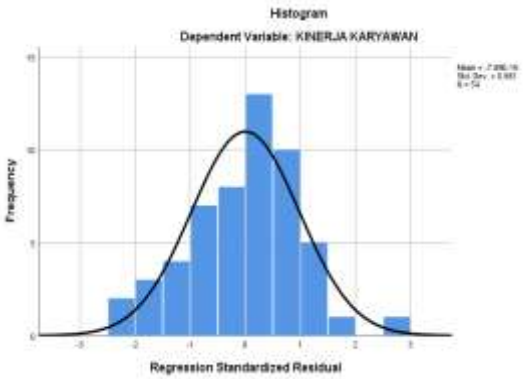
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan uji kolmogorov-smirnov dengan bantuan Program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Pengujian data berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,5 (a= 5%). Hasil pengujian uji normalitas data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 11 Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20713826
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.048
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190[c]

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

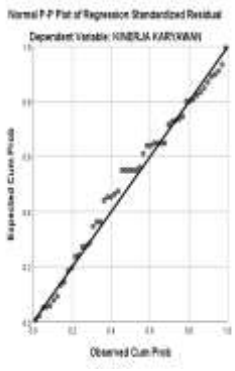
Berdasarkan Tabel 15 di atas, menunjukkan bahwa uji Kolmogorov-Smirnov pada nilai residual pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,190 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Hal ini juga didukung oleh grafik histogram dan normal P-P plot yang menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis diagonal serta membentuk pola yang mendekati distribusi normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Histogram
Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan gambar histogram pada Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa pola distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng (bell shaped curve) dan tidak terlihat adanya penyimpangan yang terlalu ekstream pada distribusi data. Hasil ini menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal dan dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian pada uji normalitas berdasarkan histogram memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot
Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan pada gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data pada grafik P-Plot menyebar di sekitar garis diagonal. Meskipun terdapat beberapa titik yang sedikit menyimpang dari garis diagonal, namun penyimpangan tersebut tidak terlalu jauh dan masih berada disekitar garis. Hal ini menunjukkan bahwa pola penyebaran residual cenderung mengikuti distribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa data residual pada uji normalitas berdasrkan P-Plot memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik, maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat berdasarkan Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dengan model regresi. Jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antara variabel bebas dengan model regresi**.**

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearlitas

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.017	2.855		.706	.483		
	KOMUNIKASI KERJA	.520	.152	.406	3.420	.001	.503	1.986
	DISIPLIN KERJA	.551	.143	.458	3.854	.000	.503	1.986

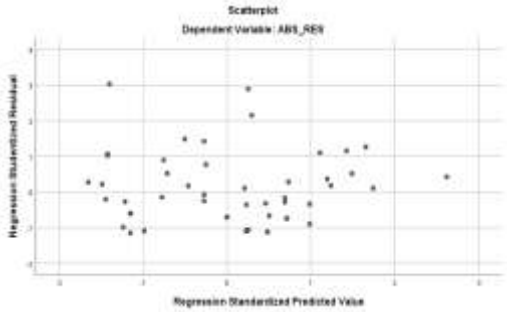
Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 16 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari komunikasi kerja dan disiplin kerja adalah 0,503 > 0,10 dan nilai VIF 1,986 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik scatterplot. Variabel dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas jika penyebaran titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y yang mengarah ke satu pola yang tidak tentu. Maka sebaliknya, jika penyebaran titik-titik menyebar membentuk suatu pola yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan hasil pengujian menggunakan grafik scatterplot dengan nilai Regression Studentized Residual sebagai sumbu Y dan Regression Standardized Predicted Value sebagai sumbu X, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

4. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi autokorelasi**.**

Tabel 13 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798[a]	.637	.623	2.250	2.452

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 17 menunjukkan hasil pengujian yang diperoleh pada tabel Model Summary, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.452. Nilai tersebut berada di antara -2 sampai +2 dan mendekati angka 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik autokorelasi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan Program Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25 dengan output sebagai berikut :

Tabel 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.017	2.855		.706	.483
	KOMUNIKASI KERJA	.520	.152	.406	3.420	.001
	DISIPLIN KERJA	.551	.143	.458	3.854	.000

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan olah data pada Tabel 18 di atas terdapat output kolom bagian B (Unstandardized Coefficients), sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y= 2.017+0.520\ X1\ +0{,}551\ X_2 + e$$

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (2,017): Nilai konstanta sebesar 2,017 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 2,017.
2. Koefisien regresi X1 (0,520): Koefisien regresi variabel komunikasi kerja sebesar 0,520 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komunikasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,520, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi X2 (0,551): Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,551 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,551, dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, karena memiliki nilai koefisien yang lebih tinggi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui pembuktian koefisien regresi. Pembuktian koefisien regresi dilakukan untuk menguji pengaruh pada variabel bebas yaitu Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis juga dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t maupun secara simultan dengan menggunakan uji F.

Untuk pengujian hipotesis secara simultan yang diajukan diterima atau ditolak, digunakan uji F dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan H_1 diterima, dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan H_1 ditolak. Sedangkan untuk pengujian secara parsial menggunakan uji t dengan ketentuan. ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan H_1 diterima, dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan H_1 ditolak.

1. Uji t (Parsial)

Uji t adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hipotesis dalam penelitian ini secara parsial adalah:

a. H1 diterima, yang berarti komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan.
b. H2 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan.

Dari tabel di bawah ini dapat dilihat bahwa telah diperoleh nilai t_{hitung} masing-masing variabel. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai $t_{tabel\ pada}$ tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Adapun hasil dari pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial (uji t) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15 Hasil uji t (parsial)

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.017	2.855		.706	.483
KOMUNIKASI KERJA	.520	.152	.406	3.420	.001
DISIPLIN KERJA	.551	.143	.458	3.854	.000

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 19, diketahui bahwa nilai t tabel sebesar 1,675, yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan derajat kebebasan (df) = n – k – 1 yaitu 54 – 2 – 1 = 51 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,420 > t tabel 1,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan. Selanjutnya, variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,854 > t tabel 1,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05,

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan.

2. Uji F (Simultan)

Adapun hasil dari pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan (uji f) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.683	2	226.842	44.808	.000[b]
	Residual	258.187	51	5.062		
	Total	711.870	53			

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 20 hasil uji koefisien regresi secara simultan (uji F) pada tabel tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 44,808 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan taraf signifikansi α = 0,05 serta derajat kebebasan df1 = k = 2 dan df2 = n – k – 1 = 54 – 2 – 1 = 51, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,18. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel (44,808 > 3,18) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Adapun hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798[a]	.637	.623	2.250	2.452

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 21 hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 5.19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,637. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan sebesar 63,7%, sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi berada pada kisaran antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai R^2 semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya, apabila nilai R^2 semakin kecil atau mendekati nol, maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat semakin lemah. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), komunikasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai t hitung sebesar 3,420 > t tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan konsep Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berperan penting dalam penyampaian informasi, koordinasi, dan pencapaian tujuan organisasi [5]. Penelitian Shofwan dan Khoiri, Tanjung et al., serta Ridwan juga menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang efektif mampu meningkatkan pemahaman tugas, koordinasi, dan kinerja karyawan [9], [10], [12]. Dengan demikian, komunikasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kejelasan informasi, kelancaran

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

komunikasi, koordinasi antarbagian, dan pemberian umpan balik yang baik membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai t hitung sebesar 3,854 > t tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan prosedur mampu meningkatkan efektivitas serta pencapaian target kerja [7], [8]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Shofwan dan Khoiri yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan [9]. Penelitian Tanjung et al. dan Ridwan juga memperkuat bahwa tingkat disiplin yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan [10], [12]. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan melalui penerapan kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja.

3. Pengaruh Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F), komunikasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai F hitung sebesar 44,808 > F tabel sebesar 3,18 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi komunikasi kerja yang efektif dan disiplin kerja yang baik. Komunikasi kerja membantu memperlancar penyampaian informasi, koordinasi, dan pemahaman tugas, sedangkan disiplin kerja mendukung pelaksanaan pekerjaan melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab karyawan [5], [7]. Temuan ini sejalan dengan penelitian Shofwan dan Khoiri yang menyatakan bahwa komunikasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan koordinasi dan efektivitas pekerjaan [9]. Penelitian Tanjung et al. juga memperkuat bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan [12]. Dengan demikian, komunikasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang saling mendukung dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agrinusa Jaya Santosa Unit Plant Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penyampaian informasi, koordinasi, dan umpan balik dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan pelaksanaan prosedur kerja mampu mendukung peningkatan efektivitas serta produktivitas karyawan. Secara simultan, komunikasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja, khususnya pada perusahaan distribusi agribisnis yang membutuhkan koordinasi dan kepatuhan kerja yang baik.

Reference

[1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
[2] Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
[3] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi ke-5. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
[4] Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher, 2022.
[5] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2018.
[6] A. M. Hardjana, *Komunikasi Organisasi: Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: Grasindo, 2016.
[7] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2018.
[8] M. Singodimedjo, "Disiplin Kerja dan Produktivitas," dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2019.
[9] F. Shofwan and M. Khoiri, "Pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Active Marine

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Industries Batam," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 44–52, 2024.
[10] M. Ridwan, "Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Global," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 13, no. 4, pp. 1–19, 2024.
[11] D. Puspasari, K. H. Dewi, and H. Desan, "The influence of work communication and work discipline on employee performance at PT Asahi Denso Indonesia," *International Journal of Management Studies*, vol. 2, no. 6, pp. 1056–1068, 2024.
[12] R. Tanjung, R. Hasibuan, B. A. Agus, D. Anggraini, and W. Ismanto, "Impact of communication, motivation, work discipline, and environment on employee performance: A study at a manufacturing firm," *Academia Open*, vol. 8, no. 1, 2023.
[13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-5. Bandung: Alfabeta, 2023.
[14] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, edisi ke-10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
[15] N. Sari and A. Nugroho, "Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan agribisnis," *Jurnal Agribisnis Indonesia*, vol. 10, no. 1, pp. 30–41, 2022.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14565
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)