

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KURNIA BUMI RAYA JAKARTA

Ayunita Awalliya<sup>1)</sup>, Sabil<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Jurusan Management Institut Universitas Bina Sarana Informatika-Jakarta

Email: [ayunitaawa19@gmail.com](mailto:ayunitaawa19@gmail.com)

**Abstract:** *This study examines the Influence of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Kurnia Bumi Raya Jakarta. Effective communication and high Work Discipline are two crucial factors in optimizing human resources, which in turn will improve the overall performance of the organization. Optimal Employee Performance is the main foundation for the success and sustainability of a company. The research method used is multiple linear regression, with statistical calculations based on the SPSS 26 application program. This data was collected through an online questionnaire using Google Form which was distributed to 55 employee respondents at PT. Kurnia Bumi Raya. The submission of questions in the questionnaire is presented in the form of written statements with answer choices. The results of hypothesis testing, both in the T test (Partial) and the F test (Simultaneous) show that Communication (X1) and Work Discipline (X2) have a significant influence on Employee Performance (Y). The significance value for the three variables is  $0.000 < 0.05$ . Specifically, the t-count value for Communication (X1) is 2.808 and the t table is 2.006. and for that Work Discipline (X2) is 3.512 and t table 2.006. Meanwhile the f count value for simultaneous influence (Y) is 77.784 and f table 3.018. This finding indicates that both partially and simultaneously, Communication and Work Discipline contribute significantly to improving Employee Performance at PT. Kurnia Bumi Raya Jakarta*

**Keywords:** *Influence of Communication, Work Discipline, Employee Performance.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki sebuah organisasi menjaga kelancaran proses kerja dan mencapai tujuan organisasi. faktanya, manusia adalah elemen utama sumber daya yang memiliki nilai intrinsik yang tak tergantikan dan krusial. meskipun teknologi canggih, mesin modern atau modal besar tersedia semua itu tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa pengelolaan dari SDM yang kompeten. oleh karena itu, dalam era globalisasi dan dinamika pasar yang kompetitif, pengembangan kualitas SDM menjadi keharusan yang tidak dapat diabaikan (Sabrina, R. 2021)

Meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) adalah faktor krusial bagi setiap organisasi untuk dapat menghadapi beragam tantangan dan memanfaatkan peluang dari perubahan yang terjadi. hal ini selaras dengan pandangan. ( Oktaviani, D., & Santosa, A. 2023) menegaskan bahwa SDM sangat baik menjadi penopang utama daya saing operasional, sekaligus kunci kelancaran kegiatan manajemen dan kesuksesan perusahaan. ditengah ketatnya persaingan saat ini, perusahaan wajib memiliki SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil (Dewi, N. K., & Anwar, H. 2022).

Kinerja karyawan adalah indikator kunci dalam menilai pencapaian target perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjangnya. menurut (Haris, A., & Pramudito, H. 2021), Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh aspek internal contohnya motivasi, keterampilan, etika kerja, dan aspek eksternal contohnya lingkungan kerja serta sistem komunikasi. Salah satu pendekatan yang dianggap efektif dalam suatu organisasi bukan cuma berfungsi mengkomunikasikan informasi, tetapi juga membantu mempercepat proses koordinasi kerja.

Komunikasi yang efektif dilingkungan kerja berperan krusial dalam memperlancar aliran informasi dan membangun koordinasi yang solid antara karyawan dan atasan. dengan komunikasi yang lancer, risiko kesalahan dalam menjalankan tugas dapat ditekan, dan proses pencapaian target menjadi lebih efisien. ini menegaskan bahwa komunikasi kerja adalah faktor penentu dalam menopang Kinerja Karyawan secara menyeluruh. (Safiih, A., & Putri, D.N. 2025).

Hal ini sangat relevan dengan situasi yang dihadapi PT. Kurnia Bumi Raya, di mana salah satu kendala yang muncul adalah kurangnya efektivitas komunikasi antar divisi. Hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat efektivitas komunikasi internal perusahaan berada di angka

77%, angka ini hanya sedikit di atas target minimal 75%, namun menunjukkan bahwa masih adanya peluang untuk peningkatan agar komunikasi internal bisa lebih optimal.

Selain komunikasi, Disiplin Kerja adalah aspek penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. mencerminkan kepatuhan mereka terhadap peraturan yang berlaku, bertanggung jawab atas tugas mereka, dan konsisten dalam melaksanakan kewajiban mereka. sebagai indikator peting, Disiplin kerja sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas. karyawan yang sangat disiplin cenderung menunjukkan ketepatan waktu, konsistensi, dan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaannya, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. singkatnya, perilaku disiplin mendorong efisiensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan (Ngurawan, Y. C., Haryono, S., & Wulansari, N. A. 2022), meski demikian, tidak semua organisasi mampu menjaga tingkat kedisiplinan dan komunikasi karyawan pada level optimal, masalah keterlambatan pekerjaan dan kurangnya pengawasan terhadap pelanggaran disiplin menjadi hambatan serius yang berpotensi menurunkan kinerja secara signifikan. Di PT. Kurnia Bumi Raya, data tahun 2024 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan mencapai 3%, angka ini melampaui batas toleransi perusahaan yang ditetapkan sebesar 2%. selain itu, belum optimalnya komunikasi dan disiplin kerja turut berdampak langsung pada pencapaian target kinerja.

Hasil observasi lebih lanjut menunjukkan adanya masalah seperti keterlambatan kerja, komunikasi yang belum efektif antar divisi, serta kurangnya tindakan tegas terhadap pelanggaran kedisiplinan. Melihat pentingnya peran Komunikasi dan Disiplin Kerja, berdasarkan permasalahan yang dijelaskan di bagian latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak Komunikasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Kurnia Bumi Raya Jakarta.

## TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk bertukar informasi atau gagasan. komunikasi merupakan jembatan dalam interaksi antar individu lingkungan kerja yang mempengaruhi pemahaman, koordinasi, dan kerja sama tim.

(Sari, M., & Nurdiana, F. 2021), komunikasi di dalam organisasi tidak hanya sekadar menyampaikan pesan, tetapi juga menjadi sarana penting untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, memperkuat koordinasi, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Tanpa adanya komunikasi yang efektif, berbagai aktivitas organisasi akan mengalami hambatan yang berdampak pada pencapaian kinerja. Dalam organisasi, komunikasi bukan hanya sekadar pertukaran informasi, tetapi juga menjadi dasar utama bagi terciptanya koordinasi, kolaborasi, dan pencapaian tujuan bersama.

Beberapa dampak komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan, yang telah dibuktikan melalui berbagai penelitian:

### 1. Meningkatkan Pemahaman Tugas dan Peran

Pemahaman yang baik terhadap tugas dan kewajiban kerja amat dipengaruhi oleh kejelasan informasi yang diterima karyawan. Ketika komunikasi dalam organisasi berjalan efektif, karyawan akan mengetahui dengan tepat apa yang harus dilakukan, tenggat waktu penyelesaian tugas, serta prosedur pelaksanaannya. Hal ini tidak hanya meminimalkan potensi kesalahan, tetapi juga mendorong efisiensi dan percepatan dalam pencapaian target kerja (Jamil & Nasrullah, 2021).

### 2. Mendorong Motivasi dan Kepuasan Kerja

Komunikasi yang transparan dan suportif mampu menciptakan rasa dihargai serta keterlibatan karyawan dalam proses organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja yang selanjutnya memengaruhi semangat serta kinerja individu secara positif (Sari, W., & Puspita, L. 2024).

### 3. Memperkuat Kerja Sama Tim

Komunikasi horizontal yang efektif mendorong terciptanya sinergi antarpegawai melalui pertukaran ide, penyelesaian masalah secara kolektif, dan pembentukan suasana kerja yang kondusif. Kolaborasi semacam ini menjadi faktor penting dalam keberhasilan proyek tim maupun pelaksanaan tugas di tingkat departemen (Setiawan, A., & Irfan, I. 2022).

### 4. Menurunkan Konflik dan Kesalahan

Komunikasi yang tidak efektif kerap menjadi pemicu konflik akibat penyampaian pesan yang kurang jelas. Sebaliknya, komunikasi yang baik mampu meminimalkan potensi miskomunikasi melalui instruksi yang jelas serta keterbukaan dalam menerima pertanyaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tanpa

kesalahan berulang (Budi, H., & Rahayu, S. 2023).

#### 5. Meningkatkan Loyalitas dan Komitmen

Disiplin kerja merupakan cara individu menunjukkan ketaatan terhadap aturan, norma, dan standar yang ada di dalam sebuah organisasi. Disiplin mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menunjukkan kesungguhan, konsistensi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sari & Nurdiana, 2021). Sementara itu, Disiplin kerja memberikan dampak langsung terhadap efisiensi penggunaan waktu dan pencapaian target harian. Selain itu, disiplin juga terbukti mampu menurunkan tingkat keterlambatan serta absensi tanpa keterangan di lingkungan kerja perusahaan retail (syahrizal, D., & Dewi, A. 2021)

Indikator indikator Disiplin Kerja

##### 1. Kehadiran

Menunjukkan seberapa sering karyawan hadir saat melaksanakan pekerjaan. Frekuensi kehadiran yang baik mencerminkan disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

##### 2. Ketaatan

Menjelaskan tingkat ketaatan pekerja terhadap aturan dan kebijakan yang diinstitusikan oleh perusahaan, baik yang dinyatakan secara formal maupun yang bersifat informal.

##### 3. Kepatuhan

Menunjukkan kesesuaian tindakan karyawan dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan, yang penting untuk menjaga konsistensi dan kualitas kerja.

##### 4. Tanggung Jawab

Menunjukkan komitmen karyawan dalam menuntaskan pekerjaan dan kewajiban yang telah ditetapkan.

##### 5. Etika dan Perilaku

Menunjukkan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja, termasuk sikap terhadap atasan, rekan kerja, dan pelanggan, yang mencerminkan nilai-nilai profesionalisme

#### **Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Menurut (Wahjono, S. 2020) Penerapan disiplin kerja di sebuah perusahaan memuat beberapa poin kunci yang patut menjadi perhatian bagi manajemen agar karyawan mematuhi aturan dan standar yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin kerja dalam sebuah lembaga mencakup beberapa hal penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen agar karyawan mematuhi aturan dan standar yang

telah ditetapkan.. Beliau menyatakan bahwa disiplin adalah aktivitas manajerial untuk menerapkan standar organisasi, yang mencakup:

1. Penetapan Aturan yang Jelas dan Adil
2. Sosialisasi dan Komunikasi Efektif
3. Pengawasan dan Evaluasi Berkala
4. Penerapan Sanksi dan Penghargaan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian individu atau tim kerja di sebuah perusahaan, baik tinjau dari kualitas maupun kuantitasnya, berdasarkan wewenang, tanggung jawab dan kewajiban masing-masing dalam usaha untuk mewujudkan target perusahaan dilakukan secara legal, mematuhi peraturan, dan sesuai dengan nilai moral dan kaidah etika. (Moeheriono, 2021)..

Kinerja mengacu pada hasil yang diraih oleh setiap anggota atau tim di setiap organisasi. menurut hak serta kewajiban mereka untuk menggapai tujuan lembaga secara legal, patuh aturan, dan sesuai berlandaskan moral. (Ahmad, R., & Syamsudin, I. 2025)

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

1. Tingkat kualitas hasil
2. Kuntitas Kerja
3. Efisiensi Waktu

#### **Efektivitas Pekerjaan**

Pengukuran kinerja karyawan di PT Kurnia Bumi Raya dilakukan dengan memanfaatkan berbagai indikator utama yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Proses pengukuran ini bertujuan untuk mencerminkan tingkat pencapaian target organisasi yang ditentukan, yang dihasilkan dari kontribusi baik individu maupun tim dalam perusahaan.

Hipotesis ini dapat diuji dengan menggunakan teknik analisis statistik seperti regresi linier ganda, guna memahami sejauh mana dampak Komunikasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Populasi dalam metode penelitian kuantitatif, populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari unsur atau elemen yang memiliki karakteristik dan sifat khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2020).

Populasi ialah domain umum akan biasa berdiri dari objek/subjek dengan besar dan sifat tertentu yang ditentukan oleh penelitian yang diteliti dari situ akan ditarik kesimpulannya.

Populasi ini dicakup oleh penelitian yaitu dari keseluruhan karyawan di PT.Kurnia bumi raya berjumlah 55 orang. sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk menggambarkan keseluruhan populasi dalam penelitian. Pemilihan sampel yang representatif sangat penting untuk mendapatkan hasil yang valid dan dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2020). bahwa Teknik penarikan sampel merupakan cara memilih Sebagian kecil dari total populasi guna dijadikan sampel, dengan tujuan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi (Handayani, 2020) . bila jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, maka seluruh populasi perlu diambil sampelnya. akan tetapi, bila total populasi lebih dari 100, sampel antara 10–25% dari populasi dapat diambil. (Suharsimi Arikunto, 2020).

Pendekatan penulis dalam akumulasi data dikenal sebagai teknik pengumpulan data. Penulis memanfaatkan data ini untuk mengumpulkan bahan, informasi, dan pernyataan yang terkait dengan riset ini. data dikumpulkan oleh penulis sesuai dengan teori yang ada melaksanakan pengamatan langsung terhadap aktivitas operasional di lingkungan perusahaan PT.Kurnia bumi raya untuk mendapatkan gambaran umum terkait komunikasi dan disiplin kerja.

Kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert dengan 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Setiap variabel memiliki sejumlah pernyataan yang mengukur masing-masing indikatornya. Uji Validitas digunakan menentukan seberapa jauh kuesioner memastikan akurasi pengukuran. Menurut (Ghozali, 2021:66) tujuan dari pengujian validitas adalah untuk menilai apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang telah disusun itu valid atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian validitas instrumen dikerjakan menggunakan aplikasi SPSS versi 26, Keandalan merupakan sarana untuk menilai kuesioner yang menjadi indikator variabel atau konstruk juga sedang diteliti. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai Alpha Cronbach  $\geq$  0,60.

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah data riset digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, uji normalitas dikerjakan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui aplikasi SPSS versi 26 tingkat signifikansi sebesar 0,05. Uji Kolmogorov-

Smirnov dipilih karena mampu mengevaluasi apakah distribusi residual mengikuti distribusi normal secara statistik. Uji heteroskedastisitas merupakan penilaian apakah persamaan regresi terdapat perbedaan variansi residual antara suatu pengamatan dengan yang lain. Multikolinearitas dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi tidak stabil dan sulit untuk dipahami, sehingga perlu dipastikan bahwa model tidak mengalami gejala-gejala tersebut.

Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dari setiap variabel independen menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26

Uji T berfungsi untuk menilai dampak setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Berdasarkan penjelasan Ghozali (2021:219), uji t mengungkapkan seberapa besar kontribusi variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen. Kriteria untuk pengujian ditetapkan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.

Uji F statistik berfungsi sebagai menguji ketepatan, fungsi regresi dalam memperkirakan nilai variabel dependen secara keseluruhan. Dengan kata lain, tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai apakah seluruh variabel independen dalam model memberikan pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menilai proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilainya berkisar antara 0 dan 1. Selain  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  juga digunakan untuk menghindari terhadap jumlah variabel independen dalam model. Adjusted  $R^2$  dapat bernilai negatif, terutama jika jumlah variabel independen lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pengamatan, yang menyebabkan ketidakakuratan dalam model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN.

### Uji Validitas

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel yang diuji telah dinyatakan Valid. ini terbukti dari nilai R hitung setiap item yang  $>$  T tabel 0,265. oleh karena itu, semua item pernyataan tersebut dapat diterima dan digunakan sebagai instrument yang sah untuk mengevaluasi data penelitian.

### Uji Reliabel

Berdasarkan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,865 dari 10 item. Karena nilai ini > 0,60, instrumen yang dipakai untuk menilai variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik berfungsi untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memiliki perkiraan yang akurat, tidak condong dan konsisten. pada riset ini, uji asumsi klasik digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Hasil uji asumsi klasik semua variabel lolos dari asumsi dan dinyatakan akurat dan konsisten.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menyelidiki dampak variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients <sup>a</sup>					
				Un standardiz ed Coef Beta	t
	(Constant)	9,986	2,760		3,618
	Komunikasi	0,320	0,114	0,397	2,808
	Disipl in KerjA	0,450	0,128	0,497	3,512

able: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas hasil regresi linear berganda pada penelitian ini adalah variabel Komunikasi sebesar 0,320 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,450 dengan constant sebesar 9,986. Sehingga ditemukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,986 + 0,320 (X_1) + 0,450 (X_2)$$

### Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
				Un standardiz ed Coef Beta	t
	(Constant)	9,986	2,760		3,618
	Komunikasi	0,320	0,114	0,397	2,808
	Disipl in KerjA	0,450	0,128	0,497	3,512

able: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil nilai t hitung untuk Komunikasi (X1) yaitu nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,808 > 2,00665) dan nilai taraf signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,005. sedangkan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3.512 > 2,00665) dan nilai taraf signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Artinya:

1. Variabel Komunikasi (X1) secara parsial berhubungan dengan Kinerja Karyawan (Y) sehingga H0 di tolak dan H1 diterima.
2. Variabeel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berhubungan dengan Kinerja Karyawan (Y) sehingga H0 ditolak dan H2 diterima.

### Hasil Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1041,912	2	520,956	77,784	.000 <sup>b</sup>
Residual	348,270	52	6,697		
Total	1390,182	54			

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 77,784 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,18. Selain itu, tinsgat signifikan yang ditemukan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini dapat membuktikan adanya dampak signifikan dari variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan atau secara simultan (bersama- sama).

### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi, yang diwakili dengan berfungsi untuk menilai seberapa banyak perbedaan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	0,749	0,740	2,588

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

Sesuai dengan tabel diatas mendapatkan nilai koefisien determinasi adalah 0,740. ini menunjukkan bahwa 74,0% dari Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Komunikasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 26,0%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari Hasil penelitian yang dilakukan dengan karakteristik responden jumlah karyawan di PT. Kurnia Bumi Raya Jakarta yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang yaitu 35 laki-laki dengan presentase 63,64% dan 20 perempuan dengan presentase 36,36%. mengenai Responden usia dapat diketahui hasil pengelompokan karyawan, yaitu 82,1% berada dalam rentang usia 20-30 tahun dari total 55 karyawan. berdasarkan tingkat Pendidikan, hasil pengelompokan mengindikasikan bahwa sebagai besar karyawan, sebanyak 40 orang atau 64,3%. memiliki latar belakang Pendidikan SMA/SMK. selain itu, informasi mengenai lama kerja menunjukkan bahwa karyawan yang telah bekerja selama 2-5 tahun mendominasi, dengan jumlah 30 orang dengan presentase 41,1%.

## PENUTUP

Hasil penelitian yang telah diselesaikan yaitu pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kurnia Bumi Raya Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari uji T (Parsial ) variabel komunikasi (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,808 dan nilai signifikan 0,005, dimana nilai t hitung > t tabel (2,808> 2,00665) dan nilai signifikan <0,05 (0,005<0,05) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Kurnia Bumi Raya Jakarta, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel komunikasi maka kinerja karyawan PT.Kurnia Bumi Raya Jakarta akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil dari uji T (parsial), Variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,512 dan nilai signifikan 0,000 dimana nilai t > pada t tabel (3,512 >2,00665) dan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kurnia Bumi Raya Jakarta. hal ini bahwa semakin baik dan meningkatnya disiplin kerja yang diterima karyawan, maka variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kurnia Bumi Raya Jakarta akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan uji F (simultan), diperoleh nilai f hitung sebesar 77,784 > f tabel 3,18 atau nilai signifikan 0,000 <0,05 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel Independen dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y)
4. nilai koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,740 ini menunjukkan bahwa sebesar 74,0%, dari kinerja karyawan di pengaruhi oleh komunikasi dan disiplin kerja sedangkan sisahnya 26,0% terdapat pengaruh dari faktor eksternal yang tidak diteliti.
5. berdasarkan hasil koefisien determinasi parsial dengan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,752 atau kontribusinya 75,2 %, sisahnya 24,8% sedangkan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,629 atau kontribusinya 62,9%, sisahnya 37,1 % di pengaruh variabel- variabel lain yang tidak dapat dimasukkan dalam model ini.

## REFERENSI

- 1 Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2).
- 2 Dewi, N. K., & Anwar, H. (2022). *Manajemen SDM di Era Digital*. Alfabeta.
- 3 Oktaviani, D., & Santosa, A. (2023). *SDM Unggul di Era Globalisasi*. UB Press.
- 4 Haris, A., & Pramudito, H. (2021). Kinerja karyawan: Teori dan aplikasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 50-65.
- 5 Safiih, A., & Putri, D. N. (2025). Komunikasi efektif dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 12(2), 140-156.
- 6 Ngurawan, Y. C., Haryono, S., & Wulansari, N. A. (2022). Disiplin kerja dan produktivitas. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 98-115.
- 7 Sari, M., & Nurdiana, F. (2021). Disiplin kerja dan budaya organisasi. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 10(2), 80-95.
- 8 Jamil, A., & Nasrullah, A. (2021). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur. *Jurnal Komunikasi*, 22(1), 15-28.
- 9 Setiawan, H., & Irfan, M. (2022). Gaya komunikasi dan kinerja karyawan di

- perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 13(1), 55-70.
- 10 Dewi, S., Astrama, I. G., & Mashyuni, G. S. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Udayana Press.
  - 11 Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
  - 12 Sari, W., & Puspita, L. (2024). Komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 25-38.
  - 13 Budi, H., & Rahayu, S. (2023). Analisis komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja di industri teknologi. *Jurnal Ilmu Sosial*, 30(1), 35-47.
  - 14 Nugroho, S., & Wulandari, F. (2025). Komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan di sektor pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Komunikasi*, 14(2), 72-84.
  - 15 Syahrizal, D., & Dewi, A. (2021). *Disiplin dan Budaya Organisasi*. Alfabeta. Wahjono, S. (2020). *Perilaku Organisasi*. Airlangga University Press.
  - 16 Moehiono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
  - 17 Ahmad, R., & Syamsudin, I. (2025). Evaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan startup berbasis teknologi. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 17(4), 98-113.
  - 18 Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
  - 19 Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis*. Rajawali Pers.
  - 20 Suharsimi Arikunto. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.