



PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRAL CAWANG HOTEL JAKARTA TIMUR

Muni Sepriani

seprianimuni@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Ratna Sari

Dosen02442@unpam.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang

Korespondensi penulis: seprianimuni@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous influence of communication and work discipline on employee performance at the Sentral Cawang Hotel, East Jakarta. The method used was quantitative.. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 61 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that communication has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.8% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.587 > 2.001)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 61.7% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.639 > 2.001)$. Communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 33.374 + 0.080X_1 + 0.196X_2$. The coefficient of determination value is 82.7% while the remaining 17.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $> F$ table or $(84.318 > 3.156)$.*

Keywords: Communication, Work Discipline, Employee Performan

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Sentral Cawang Hotel, Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebanyak 51,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,587 > 2,001)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,639 > 2,001)$. Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 33,374 + 0,080X_1 + 0,196X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 82,7% sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(84,318 > 3,156)$.

Kata kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan perhotelan dunia saat ini mengalami peningkatan setiap tahunnya hal ini didasari oleh meningkatnya kunjungan wisatawan luar negeri maupun dalam negeri serta perkembangan perhotelan saat ini sangat modern. Oleh karena itu perusahaan harus bias memenuhi kebutuhan masyarakat saat ini dengan berbagai hambatan yang dihadapi, baik akibat inovasi teknologi maupun dari competitor.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SENTRAL CAWANG HOTEL JAKARTA TIMUR**

Sebagai menunjang pelaksanaan Kegiatan perusahaan mulai dari perencanaan, strategi hingga kepada tahapan rencana strategi serta rencana operasional perusahaan agar dapat tumbuh, bertahan, berkembang serta bersaing dengan perusahaan lainnya. Maka hal tersebut dapat dijalankan berdasarkan standar SOP dan aspek manajerial yang kompetitif sehingga perusahaan dapat bertahan dan dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kemampuannya untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik dengan mengefektifkan fungsi - fungsi manajemen yaitu perencanaan, mengatur dan pengendalian. Kesulitan utama dalam manajemen organisasi terletak pada upaya memastikan karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan efisien.

Seiring dengan dinamika perkembangan yang terus berubah, perusahaan harus mampu merespons secara cepat dan tepat agar tetap kompetitif. Situasi ini mendorong para pelaku bisnis untuk merumuskan strategi yang efektif guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, setiap perusahaan tersebut maka perlu adanya kerjasama yang baik antar pegawai dan atasan dalam berkomunikasi didalam lingkungan kerja perusahaan sebagai salah satu cara meningkatkan produktifitas kerja dan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Di tengah perkembangan ekonomi modern, manusia sebagai sumber daya memiliki peran sentral dalam perusahaan. Efisiensi dalam mengelola SDM menjadi strategi penting untuk menjamin kelangsungan dan kemajuan perusahaan ke depan. Dengan begitu, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kontribusi seluruh jajaran, mulai dari top manajemen hingga tingkat operasional. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tidak semata-mata bergantung pada besarnya modal, kecanggihan teknologi, atau kelengkapan fasilitas, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk memelihara koordinasi dan kolaborasi yang optimal antar individu guna mencapai tujuan organisasi yang telah diformulasikan.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam meningkatkan kinerja para pegawai yaitu dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja para pegawai, memperhatikan peningkatan arus komunikasi pegawai secara optimal. Seluruh inisiatif yang diimplementasikan oleh departemen personalia diarahkan untuk memfasilitasi kinerja karyawan dan berkontribusi pada realisasi tujuan strategis organisasi. SENTRAL CAWANG HOTEL ialah menjadi bagian dari industri di sektor perhotelan dan food and beverage yang Berkedudukan di Indonesia, Jl. Letjen M.T Haryono No.91, RT.1/RW.6, Cawang, Kec. Kramat Jati, Kota Jakarta Timur. Dari observasi awal yang dilakukan di lokasi penelitian, teridentifikasi beberapa fenomena dan isu dalam aktivitas operasional perusahaan, termasuk adanya indikasi penurunan kualitas hasil kerja karyawan Sentral Cawang Hotel, Jakarta Timur yang masih belum maksimal.

Indikasi masalah tersebut meliputi tingkat kehadiran karyawan yang rendah, lingkungan kerja yang kurang kondusif, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai target, kesalahpahaman akibat komunikasi yang kurang efektif, serta kedisiplinan yang rendah. Kondisi-kondisi ini memerlukan perhatian serius dari pimpinan hotel agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Langkah fundamental yang harus diambil adalah penerapan kedisiplinan secara menyeluruh, mulai dari level staf hingga pimpinan.

Sejalan dengan uraian sebelumnya dan mempertimbangkan permasalahan yang relevan, peneliti berinisiatif untuk meneliti fenomena ini dalam sebuah studi berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sentral Cawang Hotel, Jakarta Timur”**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SENTRAL CAWANG HOTEL JAKARTA TIMUR**

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Sentral Cawang Hotel, Jakarta Timur
Periode 2022-2024**

No	Komponen Penilaian	Keterangan Penilaian	Target	Kualitas			Rata-rata pencapaian
				2022	2023	2024	
1	Kualitas kerja	Dapat mengerjakan suatu pekerjaan sesuai perintah dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	100%	90%	82%	90%	81%
2	Kuantitas kerja	Dapat memberikan ide pengembangan untuk mencapai target pekerjaan agar menghasilkan keuntungan lebih banyak bagi perusahaan	100%	84%	87%	85%	85%
3	Pengalaman Kerja	Dapat mengontrol urusan pekerjaan atau tahapan-tahapan dalam melaksanakan pekerjaannya	100%	79%	82%	81%	81%
4	Tanggung jawab	Memberikan pelayanan yang unggul dan bertanggung jawab pada pekerjaannya tanpa harus dipantau	100%	78%	76%	72%	75%
5	Pelaksanaan Tugas	Dapat melaksanakan tugas sesuai jobdesk	100%	82%	83%	80%	82%
Rata-Rata				81%	75%	80%	81%

Sumber : Sentral Cawang Hotel 2022-2024

Merujuk pada tabel 1. bahwa hasil kinerja karyawan pada Sentral Cawang Hotel masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini dapat diamati dari pemaparan pencapaian dari tahun 2022 hingga tahun 2024 pada indikator kualitas kerja nilai rata-rata mencapai 81%, indikator kuantitas kerja mencapai rata-rata 85%, indikator pengetahuan kerja mencapai rata-rata 81%, indikator tanggung jawab mencapai rata-rata 75%, dan indikator pelaksanaan tugas mencapai rata-rata 82%. Dari data tersebut memaparkan bahwa kinerja karyawan masih jauh dari optimal karena nilai rata-rata periode tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 belum mencapai target yang sudah ditentukan oleh Sentral Caawang Hotel.

Tabel 2. Data Hasil Observasi Variabel Komunikasi Pada Karyawan

Indikator komunikasi	Harapan perusahaan	Konsep yang di tinjau	Keterangan
Pembelajaran	Pahami pesan dan arahan dengan baik.	Karyawan mampu memahami pesan dan arahan dengan baik.	Sesuai
Kemampuan	Mampu untuk mengorganisir masalah yang berhubungan dan terlibat antar karyawan.	Karyawan dapat mengorganisir masalah yang timbul dan terlibat antar karyawan.	Sesuai
Pengaruh pada sikap	Menunjukkan sikap positif dan dapat bersikap sesuai dengan pesan yang diberikan.	Karyawan menunjukkan proses maupun tindakan dapat bersikap sesuai dengan pesan yang diberikan.	Tidak sesuai
Hubungan yang terbentuk baik.	Mampu menjaga dan mempertahankan hubungan yang baik antar karyawan.	Karyawan mampu untuk menjaga dan mempertahankan hubungan yang baik antar karyawan.	Sesuai
Tindakan	Mampu untuk bertindak sesuai dengan pesan yang telah disampaikan.	Karyawan menunjukkan untuk bertindak sesuai dengan pesan yang telah disampaikan.	Tidak sesuai

Sumber: hasil observasi yang dilakukan peneliti,2025

Dari hasil observasi di atas, komunikasi yang kurang efektif masih terjadi pada sejumlah karyawan Sentral Cawang Hotel yang belum sesuai pada sikap yang ditunjukkan karyawan karena karyawan bisa menerima pesan namun belum dapat bersikap sesuai dengan pesan yang diterima dan juga karyawan belum mampu untuk bertindak sesuai dengan pesan yang telah disampaikan. Sebagai konsekuensinya, kondisi ini dijadikan pijakan oleh atasan agar lebih produktif dan mengevaluasi kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

1. Komunikasi

Menurut Hamali (2016) "komunikasi adalah suatu proses kpenyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya"

2. Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:335) "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan".

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu berbentuk hubungan sebab akibat. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Lokasi penelitian yang dilakukan berada di SENTRAL CAWANG HOTEL yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan dan food and baverage yang Berkedudukan di Indonesia, Jl.Letjen M.T Haryono No.91, RT.1/RW.6,Cawang.Kec.Kramat Jati,Kota Jakarta Timur. Dalam penelitian populasinya adalah SENTRAL CAWANG HOTEL, Jl.Letjen M.T Haryono No.91, RT.1/RW.6,Cawang.Kec.Kramat Jati,Kota Jakarta Timur sebanyak 61 karyawan. sampel yang digunakan berjumlah 61 karyawan karna 1 orang karyawan merupakan Manager yang membantu peneliti untuk menilai kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner yang akan disebarakan kepada responden yang dipilih sebagai sampel. Penelitian ini di lakukan dengan melalui program SPSS 30 for windows. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Pengujian Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Korelasi & Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sentral Cawang Hotel, Jakarta Timur termasuk dalam perusahaan yang menjalankan kegiatan usahanya di sektor perhotelan dan food and baverage yang Berkedudukan di Indonesia, Perusahaan ini berdiri pada tahun 2014. Sentral Cawang Hotel, yang juga dikenal sebagai Hotel Ibis Cawang, didirikan oleh PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Hotel ini merupakan bagian dari jaringan hotel Ibis, yang merupakan merek yang dimiliki oleh grup perhotelan Prancis, Accor. Jadi, secara umum, pemilik utama Sentral Cawang Hotel adalah PT Adhi Karya, tetapi pengelolaan dan merek hotel itu sendiri dikelola oleh Accor.

Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 27 sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

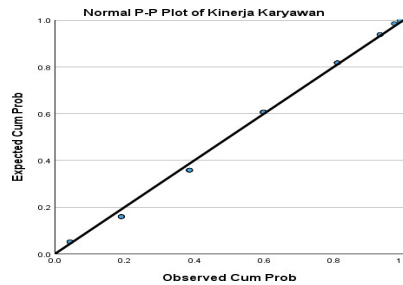
Unstandardized Residual

N		81	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000	
	Std. Deviation	1.47912978	
Most Extreme Differences	Absolute	.088	
	Positive	.082	
	Negative	-.088	
Test Statistic		.088	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.309 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.894	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.882
	Upper Bound	.708	

- a. Calculated from data.
- b. Lilliefors Significance Correction.
- c. This is a lower bound of the true significance.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Merujuk tabel 1 mengindikasikan hasil pengujian dengan nilai signifikansi senilai 0,200, yang lebih tinggi dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji mengikuti distribusi normal.



Gambar 1 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	33.374	.721		46.268	<.001		
Komunikasi	.880	.017	.344	4.387	<.001	.783	1.274
Disiplin Kerja	.196	.023	.648	8.639	<.001	.783	1.274

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SENTRAL CAWANG HOTEL JAKARTA TIMUR**

Berdasarkan uji multikolinearitas, variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai tolerance 0,785 dan VIF 1,274. Nilai-nilai tersebut masih dalam batas yang diterima (tolerance < 1 dan VIF < 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam model regresi ini.

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.428 ^a	0,183	0,134	1,399	2,187
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

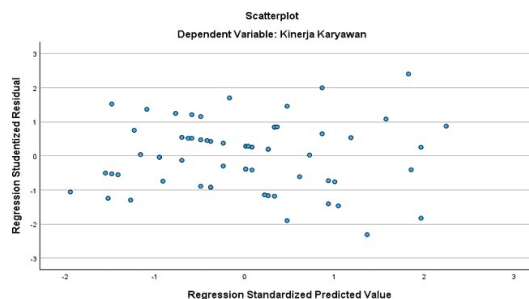
Analisis autokorelasi mengindikasikan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah autokorelasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Durbin- Watson senilai 2.187 yang berada dalam batas interval 1.550 – 2.460.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.924	.628		3.061	.003
Komunikasi	-.018	.012	-.182	-1.433	.157
Disiplin Kerja	-.027	.015	-.221	-1.741	.087
a. Dependent Variable: Abs_Res					

Sumber : pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Merujuk dari hasil uji Glejser yang ditampilkan dalam tabel, variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai signifikansi 0,157 dan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,087. Karena kedua nilai signifikansi (Sig.) tersebut lebih tinggi dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk penelitian.



Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Gambar 2 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,374	,721		46,260	<,001
Komunikasi	,080	,017	,344	4,587	<,001
Disiplin Kerja	,196	,023	,648	8,639	<,001

^a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel, diperoleh persamaan regresi: $Y = 33,374 + 0,080X_1 + 0,196X_2$. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Konstanta 33,374 ini mengindikasikan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak memiliki nilai atau tidak diperhitungkan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan berada pada nilai dasar senilai 33,374 poin.
2. Koefisien Komunikasi (X1) 0,080 ini dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) konstan, setiap peningkatan 1 poin pada variabel Komunikasi (X1) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,080 poin.
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2) 0,196 ini dengan asumsi variabel Komunikasi (X1) konstan, setiap peningkatan 1 poin pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,196 poin.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	,688**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,688**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	61	61

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

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Hasil pengujian mengindikasikan koefisien korelasi senilai 0,688, yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang kuat karena berada pada interval 0,600-0,799.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,774**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,774**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	61	61

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

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

. Hasil pengujian mengindikasikan koefisien korelasi senilai 0,774, yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang kuat karena berada pada interval 0,600-0,799.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.616	.972
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi				

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Hasil pengujian mengindikasikan koefisien korelasi senilai 0,793, yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang kuat karena berada pada interval 0,600-0,799.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.518	.509	1.104
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Nilai koefisien determinasi senilai 0,518, yang berarti variabel Komunikasi menjelaskan 51,8% varians Kinerja Karyawan. Sisanya, 48,2%, kontribusi dari faktor-faktor eksternal yang tidak tercakup dalam penelitian.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.610	.980
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Nilai koefisien determinasi 0,617, yang berarti variabel Disiplin Kerja menjelaskan 61,7% varians Kinerja Karyawan. Sisanya, 38,3%, kontribusi dari faktor-faktor eksternal yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.821	.672
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X1)				

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Tabel mengindikasikan koefisien determinasi 0,821, yang berarti komunikasi dan disiplin kerja menjelaskan 82,1% varians kinerja karyawan. Sisanya, 17,9%, kontribusi dari faktor-faktor eksternal yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.374	.721		46.260	<.001
	Komunikasi	.080	.017	.344	4.587	<.001
	Disiplin Kerja	.196	.023	.648	8.639	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.252	2	16.626	84.318	<.001 ^b
	Residual	11.437	58	.197		
	Total	44.689	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi

Sumber : Pengolah data SPSS Versi 30, 2025

Analisis hipotesis mengindikasikan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ini dikonfirmasi oleh nilai F-hitung senilai 84,318 (melampaui F-tabel 3,156) dan nilai signifikansi 0,001 (di bawah ambang batas 0,050). Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima

HASIL PEMBAHASAN ALASAN DARI PENELITIAN

1. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis mengindikasikan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 33,374 + 0,080X1$. Tingkat hubungan antara kedua variabel ini tergolong kuat, dibuktikan dengan koefisien korelasi senilai 0,688. Variabel Komunikasi menyumbang 51,8% (koefisien determinasi 0,518) terhadap variasi Kinerja Karyawan, sementara 48,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji hipotesis parsial (uji-t) mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikan ini, dengan nilai t-hitung (4,587) yang lebih tinggi dari t-tabel (2,009), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Ini berarti Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Sentral Cawang Hotel.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari persamaan regresi $Y = 33,374 + 0,196X2$. Hubungan antara kedua variabel ini tergolong kuat, dibuktikan dengan koefisien korelasi senilai 0,774. Variabel Disiplin Kerja menyumbang 61,7% (koefisien determinasi 0,617) terhadap variasi Kinerja Karyawan, sementara 38,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

3. Pengaruh Komunikasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 33,374 + 0,080X1 + 0,196X2$. Tingkat hubungan antara variabel bebas dan terikat sangat kuat, ditunjukkan oleh koefisien korelasi senilai 0,793. Kontribusi gabungan Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap variasi Kinerja Karyawan adalah 82,7% (koefisien determinasi 0,827), sementara 17,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan diantaranya :

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sentral Cawang Hotel. Dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi Komunikasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) yakni 0,688, dengan koefisien determinasi (0,518) atau 51,8%.
2. Dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 33,374 + 0,196X2$ nilai korelasi senilai 0,774, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang Kuat dengan koefisien determinasi senilai 0,617 atau senilai 61,7%.
3. Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Dengan persamaan regresi $Y = 33,374 + 0,080X1 + 0,196X2$. nilai koefisien korelasi senilai 0,793, yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang Kuat dengan koefisien determinasi senilai 0,827 atau senilai 82,7%.

SARAN

Data penelitian mengindikasikan bahwa peneliti ingin menyarankan hal hal berikut:

1. Pada Variabel Komunikasi yang paling lemah yaitu pada indikator tindakan yakni “Saya dapat bertindak sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama” dimana hanya mencapai rata-rata score 3,11. Agar dapat meningkatkan kesesuaian dalam bertindak, penulis menyarankan agar perusahaan harus mengadakan pelatihan mengenai komunikasi yang baik serta memberikan arahan bagi karyawan untuk menjaga hubungan dengan berkomunikasi lebih sering agar antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan akan tercipta hubungan yang baik serta karyawan dengan pelanggan pun harus lebih diperhatikan komunikasinya.
2. Pada variabel Disiplin kerja yang paling rendah ialah pada indicator Frekuensi Kehadiran yakni “Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan” dimana hanya mencapai score 3,36 supaya meningkatkan disiplin kerja karyawan, penulis menyarankan perusahaan agar menetapkan hukuman atau pemotongan gaji bagi karyawan yang datang terlambat melewati batas toleransi sesuai dengan SOP agar mendapatkan efek jera bagi karyawan yang melanggar.
3. Pada Variabel Kinerja Karyawan Pernyataan yang paling rendah yaitu pada indikator Kuantitas Kerja yakni “Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya” dengan score 3,60. Pada kenyataannya terkadang perusahaan masih tidak mencapai target yang telah ditetapkan setiap bulannya, saran dari penulis agar karyawan bisa lebih giat lagi melakukan promosi lewat sosial media atau dengan membuat pamflet supaya lebih menarik minat pelanggan.

DAFTAR PUSAKA

- Andi, D. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ambra Warna Kemasan Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 438–448.
- Bangun. (2017).
- Bejo siswanto, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dewianawati, M. a. (2022). Pengaruh Kecerdasan, Emosional, Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Sooko Mojokerto. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industry*, VOL.1 223-230.
- Firmansyah, S. &. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Om-bak.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 25.*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karmand Mitra Andalan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.25 No.02.
- Hidayat A, S. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank Syariah Mandiri Branch Office Tanjung. *Jurnal Administrasi Public dan Bisnis*, Vol.2 No.1.
- I Gede Yoga Pramana Putra, n. D. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung sari Sedana desa buduk Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis equilibrium*, Vol.3 No.2.
- Khongida, Z. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Denov Putra Brilian Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1.
- Lucky Liando, B. T. (2016). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Telkom tbk Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Akuntan*, VOL.4 NO.3 HAL.411-554.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedelapan. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mathis. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 110-120.
- Mogi, A. (2020). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk di Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 3(1). <https://doi.org/10.32493/smk.v3i1.4511>
- Octavani dwi lestari, S. j. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT.Adilmart-Tangerang Production Department). *Ekonomi dan Bisnis*, VOL.1 NO.1.
- Putra, B. &. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 154- 159.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Graha Grafindo Persada.
- Ruliana. (2016). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SENTRAL CAWANG HOTEL JAKARTA TIMUR**

- Sari, J. K., & Andi, D. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Abadi Mitra Teknologi. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 427–437.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di era Informasi*. Jakarta: PT.Akex Media Komputind, Kelompok Gramedia.
- Sihombing, F. P. (2016). pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada cafe %0 kopi massa koktong lim ming pematangsiantar. *jurnal manajemen dan keuangan*, 11-20.
- Simamora. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kinerja Karyawan. *Pendidikan dan Ekonomi*, 300-350.
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Sudarmayati. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mappadeceng Jaya Lestari. *MANAJEMEN*, 1- 10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutarji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogya-karta: Deepublis.
- Sutrisno. (2016). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pemong praja Kota Semarang. *Manajemen*, 1- 15.