



Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Provinsi Jawa Tengah Di Kebayoran Baru Jakarta Selatan

Latifatun Kholqiyah

Universitas Pamulang

Suprianto

Univesitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: latifatunkholqiyahkholqiyah@gmail.com¹ dosen00441@unpam.ac.id²

Abstrak. *This study aims to determine the effect of communication and work discipline on employee performance at the Central Java Provincial Liaison Agency located in Kebayoran Baru, South Jakarta. The research employs a quantitative method with an associative approach to analyze the relationship and influence between independent and dependent variables. The study population consists of 50 employees who were all used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and documentation, while data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. Hypothesis testing was carried out using the t-test to determine partial effects, the F-test to determine simultaneous effects, and the coefficient of determination (R^2) to measure the contribution of the independent variables to the dependent variable. The results of the study indicate that communication has a significant effect on employee performance, and work discipline also has a significant effect on employee performance. Simultaneously, communication and work discipline have a significant influence on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.518 shows that 51.8% of the variation in employee performance can be explained by communication and work discipline, while the remaining 48.2% is influenced by other factors outside this study. Therefore, it can be concluded that effective communication and a high level of work discipline play an important role in improving employee performance at the Central Java Provincial Liaison Agency in Kebayoran Baru, South Jakarta*

Keywords: *Communication, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Jawa Tengah yang berlokasi di Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai yang sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,518 menunjukkan bahwa 51,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi dan disiplin kerja, sedangkan 48,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif serta disiplin kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Penghubung Provinsi Jawa Tengah di Kebayoran Baru, Jakarta Selatan

Kata Kunci: *Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada akhirnya menjadi tolak ukur keberhasilan pengelolaan SDM. Dewi Lestari (2023:10) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, inisiatif, kreativitas, serta kerja

sama tim. Kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak langsung terhadap efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk strategi komunikasi dan disiplin kerja. Apabila komunikasi internal tidak berjalan baik dan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai sulit mencapai hasil yang optimal

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Per Desember 2023 Badan Penghubung Provinsi Jawa Tengah

No	Pegawai	Jumlah
1	Eselon III	1
2	Eselon IV	4
3	Staf Non Struktural	49
4	Harlep	8
5	Outsourcing	38
Jumlah		100

Sumber: Diolah Oleh Penulis

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai di Badan Penghubung Pada Provinsi Jawa Tengah sebanyak 100 orang. Rinciannya meliputi Pegawai Eselon III sebanyak 1 orang, Eselon IV sebanyak 4 orang, staf non-struktural sebanyak 49 orang, Harlep sebanyak 8 orang, dan pegawai outsourcing sebanyak 38 orang. Komposisi soal ini mencerminkan struktur organisasi yang cukup beragam dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi badan penghubung. Sesuai dokumen perencanaan tercantum dalam E-Planning

Tabel 1.2
Struktur Program Kegiatan Badan Penghubung Provinsi Jawa Tengah 2023

No	Program	Kegiatan
1	Pelayanan Penghubung	Pelaksanaan Pelayanan Penghubung
2	Penunjang Urusan Soal	Soal Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi
	Pemerintahan Daerah	Kinerja Perangkat Daerah. a. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah b. Administrasi Barang Milik Daerah Perangkat Urusan Daerah c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah d. Administrasi Umum Perangkat Daerah e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Pemerintahan Daerah f. Perihal Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Urusan Pemerintahan Daerah

Sumber: Struktur Program Kegiatan 2024

Dari data tersebut terlihat dalam program pelayanan penghubung terdapat satu kegiatan yaitu pelaksanaan pelayanan penghubung ,sedangkan pada program penunjang urusan pemerintahan daerah 8 kegiatan. Selain itu, data absensi menunjukkan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup tinggi, yang berpotensi menurunkan kinerja

Tabel 1.3
Data Keterlambatan Karyawan

Tahun	Jumlah Keterlambatan	Jumlah Tidak Hadir	Persentasi
2022	12	6	18%
2023	18	7	25%
2024	16	4	20%

Sumber: Data Absensi Karyawan 2021 s.d 2024

Data absensi menunjukkan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup tinggi, yang berpotensi menurunkan kinerja.

Tabel 1.4
Data Kinerja Pegawai (Hasil Penilaian Tahunan 2024)

No	Indikator Kinerja Pegawai	Skor %	Kategori
1	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	78	Baik
2	Kualitas hasil kerja	82	Baik
3	Inisiatif dan kreativitas	75	Cukup Baik
4	Kerja sama tim	80	Baik
Rata-rata Total		78,75	Baik

Sumber: Hasil Penilaian Kinerja Pegawai 2024

Selain komunikasi, dan disiplin kerja kinerja pegawai juga menjadi perhatian. Data berikut diperoleh dari hasil penilaian kinerja tahunan 2024 yang dilakukan oleh atasan langsung, berdasarkan indikator yang telah ditetapkan instansi. Berdasarkan tabel 1.4 yang menunjukkan data kinerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Jawa Tengah tahun 2024, indikator dengan skor terendah adalah "Inisiatif dan kreativitas" dengan skor 75, termasuk kategori "Cukup Baik".

KAJIAN TEORI

Komunikasi

Menurut Dewi, Ganiem & Mulyana (2021:131), perihal komunikasi adalah komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan pada jalur yang tepat untuk mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi ini meliputi analisis situasi, penetapan tujuan yang jelas, dan pengembangan pesan yang relevan. Dengan pendekatan yang terencana, organisasi dapat membangun hubungan baik dengan audiens, meningkatkan efektivitas komunikasi, dan mencapai tujuan diinginkan secara efisien. Menurut Zamzami & Sahana (2021:31), Tarone mendefinisikan dari sudut pandang "interaksional". Menurutnya komunikasi adalah sebuah usaha bersama yang dilakukan oleh dua lawan bicara untuk menyepakati makna. komunikasi adalah mengatur pelaksanaan operasi komunikasi berhasil. komunikasi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai satu tujuan (Prabawa (2020:11).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat untuk komunikasi manajer dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran dan kesediaan mematuhi peraturan perusahaan. Veritia dkk (2023:880-885). Menurut hasibuan dalam Maskur, MM. dkk (2024: 4) disiplin kerja

adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma norma sosial yang berlaku.

Kinerja

Menurut Edy Krisyanto (2022:1172) Kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya. Kinerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja Pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi (Dewi Lestari, 2023:82). Melibatkan strategi evaluasi, pelatihan, dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai, sehingga dapat memberikan sumbangsih positif bagi keseluruhan operasional perusahaan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis memilih menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sinambela (2021:53) Penelitian yang berfokus pada variabel (atribut, nilai, atau sifat objek) yang diukur secara terstruktur untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sifat penelitian dengan pendekatan asosiatif. pengertian pendekatan asosiatif menurut Waruwu et al.(2022:920) Pendekatan asosiatif (kausal) bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (*dependent*), dengan menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis hubungan tersebut.

Penelitian ini dilakukan menganalisis dan mengetahui pengaruh strategi komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Jawa Tengah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,540	>	0,2787	Valid
2	X1.2	0,598	>	0,2787	Valid
3	X1.3	0,583	>	0,2787	Valid
4	X1.4	0,518	>	0,2787	Valid
5	X1.5	0,313	>	0,2787	Valid
6	X1.6	0,484	>	0,2787	Valid
7	X1.7	0,593	>	0,2787	Valid
8	X1.8	0,452	>	0,2787	Valid
9	X1.9	0,303	>	0,2787	Valid
10	X1.10	0,485	>	0,2787	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.8 menunjukkan uji validitas variabel komunikasi (X1) dihasilkan nilai r hitung dari masing-masing item dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,2787. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,580	>	0,2787	Valid
2	X2.2	0,605	>	0,2787	Valid
3	X2.3	0,463	>	0,2787	Valid
4	X2.4	0,527	>	0,2787	Valid
5	X2.5	0,410	>	0,2787	Valid
6	X2.6	0,462	>	0,2787	Valid
7	X2.7	0,482	>	0,2787	Valid
8	X2.8	0,377	>	0,2787	Valid
9	X2.9	0,343	>	0,2787	Valid
10	X2.10	0,518	>	0,2787	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Nilai r hitung dari masing-masing item dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,2787. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,488	>	0,2787	Valid
2	Y.2	0,499	>	0,2787	Valid
3	Y.3	0,404	>	0,2787	Valid
4	Y.4	0,396	>	0,2787	Valid
5	Y.5	0,509	>	0,2787	Valid
6	Y.6	0,612	>	0,2787	Valid
7	Y.7	0,581	>	0,2787	Valid
8	Y.8	0,536	>	0,2787	Valid
9	Y.9	0,469	>	0,2787	Valid
10	Y.10	0,395	>	0,2787	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji validitas untuk kinerja (Y) berdasarkan 10 pernyataan (Y1-Y10). Nilai r hitung dari masing-masing item dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,2787. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid

Uji Reabilitas

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas X1 X2 Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,647	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,669	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,643	0,60	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel penelitian: komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y). Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang semuanya berada

di atas 0,600 atau $\geq 0,600$ (Cronbach's Alpha X1 = 0,647 $\geq 0,600$, Cronbach's Alpha X2 = 0,669 $\geq 0,600$, Cronbach's Alpha Y = 0,643 $\geq 0,600$), ketiga variabel tersebut dikategorikan reliabel

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11490630
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.085
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4.4
Uji Normalitas KS

Gambar 4.4 menunjukkan hasil pada uji normalitas Kolmogorov- Smirnov (KS) terhadap data residual. Nilai Asymp. Signifikan. (2-tailed) sebesar 0,090 > signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.510	1.962
	Disiplin Kerja	.510	1.962

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.12 menunjukkan pada hasil uji multikolinearitas untuk variabel independen komunikasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja kerja. Nilai *tolerance* masing-masing adalah 0,510 dan nilai VIF sebesar 1,962. Karena nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi gejala multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi Durbin Watsin (DW Test)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.538	.518	2.159	2.052

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

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,052 berada dalam rentang 1,55 hingga 2,46, yang berarti tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini. Dengan demikian, model dapat dikatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam perhitungan selanjutnya

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.676	2.380		4.065	.000
	Komunikasi	-.258	.090	-.547	-2.867	.306
	Disiplin Kerja	.083	.092	.173	.908	.368

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.15 yang menunjukkan hasil Uji Glejser, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.), variabel komunikasi sebesar 0,306 dan untuk motivasi kerja sebesar 0,368. Kedua nilai tersebut > 0,05, yang berarti tidak signifikan secara statistik. Sesuai dengan syarat uji glejser, apabila suatu nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai residual absolut (ABS_RES) lebih > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.19
Uji Korelasi Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733	.538	.518	2.159	2.052

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi
Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan hasil uji korelasi pada Tabel 4.19, diperoleh bahwa nilai korelasi simultan antara variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja dengan kinerja (Y) sebesar 0,733. Nilai ini berada pada rentang 0,600-0,799 dan menunjukkan adanya hubungan yang kuat

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.22
Uji Regresi Berganda X1, X2-Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.605	4.806		1.998	.000
	Komunikasi	.382	.127	.419	3.016	.000
	Disiplin Kerja	.406	.150	.376	2.707	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Provinsi Jawa Tengah Di Kabupaten Baru Jakarta Selatan

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,605 berarti jika X1 dan X2 bernilai 0, maka nilai kinerja Pegawai diprediksi sebesar 9,605
2. Koefisien regresi X1 (komunikasi) sebesar 0,382 kemudian menunjukkan setiap peningkatan 1% satuan komunikasi (X1) akan meningkatkan suatu kinerja sebesar 0,382 1 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap
3. Koefisien regresi X2 (disiplin kerja) sebesar 0,406 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu 1% satuan dalam disiplin kerja atau X2 akan meningkatkan kinerja pegawai 0,406 satuan, dengan satu asumsi variabel lainnya tetap

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.25
Uji Koefisien Determinasi X1 X2 Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.518	2.159
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja				

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.25 Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,518. Hal ini menunjukkan bahwa 51,8% variasi pada variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya 48,2% (100% – 51,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi dan kepemimpinan

Uji Hipotesis

Tabel 4.26
Uji t Variabel X1-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.605	4.806		1.998	.000
	Komunikasi	.382	.127	.419	3.016	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Uji t variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai t hitung = 3,016 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0.000. Dengan derajat kebebasan (df) = 48 dan t tabel = 1,677, maka karena t hitung > t tabel (3,016 > 1,677) dan Sig. < 0.05, dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Tabel 4.27
Uji t Variabel X2-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.358	5.101		2.423	.000
	Disiplin Kerja	.724	.116	.669	6.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.27 hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai t hitung = 6,243 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0.000. Dengan derajat kebebasan

(df) = 48 dan t tabel = 2,002, maka karena t hitung > t tabel (6,243 > 2,002) dan Sig. < 0.05, disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.28
Uji Simultan Variabel X1, X2-Y

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.851	2	127.426	27.326	.000
	Residual	219.169	47	4.663		
	Total	474.020	49			
Dependent Variable: Kinerja						
Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi						

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.29 hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 27,326 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Dengan df1 = 2 dan df2 = 47, serta nilai F tabel = 3,20 dan maka karena: F hitung > F tabel (27,326 > 3,20) dan nilai Sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapati oleh peneliti dalam melakukan penelitian pengaruh komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja kerja (Y) Badan Penghubung Provinsi Jawa Tengah kemudian dirangkum menjadi beberapa *point*, berikut hasil kesimpulan didapati:

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y), Berdasarkan hasil uji korelasi dan regresi sederhana, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 yang termasuk dalam kategori hubungan kuat. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 3,016 > t tabel = 1,677 dan Sig. = 0,000 < 0,05, yang berarti strategi komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik strategi komunikasi yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), Hasil uji korelasi menunjukkan nilai 0,669, yang juga berada pada kategori hubungan kuat. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 6,243 > t tabel = 2,002 dan Sig. = 0,000 < 0,05, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja mereka juga cenderung meningkat
3. Pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja (Y), Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F hitung = 27,326 > F tabel = 3,20 dengan Sig. = 0,000 < 0,05, serta nilai koefisien korelasi simultan (R) = 0,733 dan Adjusted R Square = 0,518. Hal ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,8%, sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian (seperti kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Ariyaningsih, S., Andrianto, A. A., Kusuma, A. S., & Prastyanti, R. A. (2023). Korelasi Kejahatan

- Siber dengan Percepatan Digitalisasi di Indonesia. *Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1), 1–11.
- Bryman, A., Becker, S., & Sempik, J. (2023). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Gujarati, D. N. (2022). *Basic Econometrics*. McGraw-Hill Education.
- Kahn, W. A. (2022). *Keterlibatan Karyawan Dan Kinerja*. Penerbit ABC.
- Kumar, R. (2023). *Research Methodology: A Step-By-Step Guide For Beginners*. Sage Publications.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai (A. T. Putranto, Ed.)*. CV Widinamedia Utama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiratna Sujarweni. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

JURNAL / ARTIKAL ILMIAH:

- Azizah, N., Carolina, P. S., & Alfaizi, M. R. (2020). *Pengaruh Penentuan Strategi Komunikasi Pemasaran Terhadap Minat Beli Masyarakat Pada Produk Lokal*. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 8(2), 87–98.
- Fauziah, S. A., & Mulyadi, M. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan*. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 242-258.
- Halisa, N. N. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia: Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review*. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22.
- Hastuti, R. (2022). *Strategi Komunikasi Dalam Masyarakat Modern*. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(2), 145–160.
- Jae, P. Y., & Kim, S. E. (2023). *Dampak Kesenjangan Kompensasi Tunai Antara Eksekutif Dan Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Kajian Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2020). *Transformational And Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test Of Their Relative Validity*. *Journal Of Applied Psychology*, 105(3), 755–758.
- Kilvin, A., & Siagian, S. M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45–58.
- Krisyanto, E. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan bidang angkutan kota tangerang selatan*. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169-1178.
- Kumar, A., & Kumar, R. (2021). *Work Environment And Its Impact On Employee Performance*. *Journal Of Business Management*, 12(3), 45–59.
- Mauli Siagian, S., & Fitriana, R. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Keterampilan, Sikap, Dan Pengetahuan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 101–110.

Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Provinsi Jawa Tengah Di Kebayoran Baru Jakarta Selatan

- Mulyana, W. (2021). *Market And Entrepreneurial Orientation On Business Performance: Role Of Networks*. Serbian Journal Of Management, 16(1), 20–35.
- Sallin, M., Kropp, M., Anslow, C., & Biddle, R. (2023, May). *Waste Self- Reporting For Software Development Productivity Improvement*. In International Conference On Agile Software Development (pp. 50–66). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo*. Jurnal Manajemen, 97.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo*. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8(2), 103–112. Diakses dari Jurnal UNRIKA.
- Sinambela, D. R., Winarto, W., & Panjaitan, M. (2019). *Pengaruh Strategi Komunikasi Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Pada CV. Prima Motor Pasir Pengaraian*. Jurnal Ilmiah Methonomi, 5(1), 67–74.
- Sukardi, H. (2023). *Strategi Komunikasi Dalam Membangun Hubungan Efektif*. Jurnal Ilmu Komunikasi, 15(1), 45–60.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains, 2(3), 363–370.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, FA (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi*. Jurnal Ilmiah Refleksi: Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis , 6 (4), 880-887.
- Widyaningrum, M. E. (2020). *Penerapan Fungsi Operasional Manajemen Dan Fungsi Manajemen Dalam Suatu Usaha*.