



## Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi

**Rica Erliyana Wijaya**

*ricaerliyanawijaya@gmail.com*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Zahara Tussoleha Rony**

*zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id*

Universitas Bahayangkara Jakarta Raya

**Rycha Kuwara Sari**

*rychakuwarasari@gmail.com*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Abstract.** *The research aims to determine the influence of interpersonal communication and work discipline on the performance of Tunas Toyota Bekasi branch employees. This research uses a quantitative type of research. The technique for taking this research uses a non-probability sampling method with a saturated sampling technique (census) where in this method the entire employee population is used as a sample, namely 85 employees at the Bekasi branch of Tunas Toyota. The data analysis method for this research uses multiple linear regression. The data was processed using IBM SPSS statistics 25. The results of this research show (1) interpersonal communication has a significant effect on the performance of Tunas Toyota Bekasi branch employees. (2) work discipline has a negative effect on the performance of Tunas Toyota Bekasi branch employees. And (3) interpersonal communication and work discipline influence simultaneously or together on the performance of Tunas Toyota Bekasi branch employees.*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Work Discipline and Employee Performance*

**Abstrak.** Pada penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan penelitian ini menggunakan metode *non-probability* sampling dengan teknik sampel jenuh (sensus) yang mana pada metode ini seluruh karyawan populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 85 karyawan pada Tunas Toyota cabang Bekasi. Metode analisis data penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Data yang diolah menggunakan IBM SPSS statistik 25. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan (1) komunikasi interpersonal berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi. (2) disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi. Dan (3) komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi.

**Kata Kunci :** Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019). Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai (Shinta, 2020) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan, Semakin tinggi

## *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi*

atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai dan juga hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan perusahaan (Hilmawan, 2022).

Beberapa aspek akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi interpersonal dan disiplin kerja. Tunas Toyota Cabang Bekasi adalah perusahaan asal Indonesia yang bergerak di bidang perdagangan sebagai dealer resmi mobil Toyota yang berlokasi di kota Bekasi. Pada Tunas Toyota cabang Bekasi data realisasi bengkel pada Tunas Toyota tahun 2022 menunjukkan bahwa tidaknya mencapai target bahwa yang mengakibatkan realisasi bengkel tidak sesuai dengan yang diharapkan hanya mencapai presentase 39% sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2022. data realisasi bengkel pada 2023 juga tidak mencapai target yang diharapkan Tunas Toyota cabang Bekasi sehingga pada tahun 2022 sampai 2023 mengalami penurunan presentase menjadi 35% di 2023 yang sebelumnya mencapai 39% pada 2022 hal tersebut yang mengakibatkan menurunnya kualitas pada kinerja karyawan. Pada tahun 2022 sampai dengan 2023 memiliki hari kerja yang berbeda yaitu 270 dan 270,5. Pada Tunas Toyota cabang Bekasi biasanya akan menawarkan pada customer untuk kembali melanjutkan *service* berkala di Tunas Toyota cabang Bekasi yang nantinya customer akan melakukan *booking* yaitu pada tahun 2022 sebanyak 6783 dan pada tahun 2023 sebanyak 7253 dimana itu menjadi jumlah target pertahunnya. Banyak *customer* yang hanya melakukan booking saja tanpa melakukan *service* di Tunas Toyota cabang Bekasi. Yang mana ada penurunan pada realisasi target bengkel yaitu presentase 2022 sebanyak 39% dan 2023 sebanyak 35%.

Komunikasi yang sangat sering terjadi di perusahaan yaitu komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal ialah proses saling tukar menukar ide, informasi, perasaan dan secara langsung untuk mendapatkan umpan balik. Terdapat juga masalah komunikasi interpersonal hasil observasi wawancara pada karyawan perusahaan Tunas Toyota cabang Bekasi yang dapat merugikan perusahaan dalam interaksi antar karyawan. Pada hasil wawancara terdapat 4 karyawan yang menjawab pertanyaan pada penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa kurangnya penggunaan komunikasi interpersonal antar karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi dalam melakukan komunikasi untuk menyampaikan informasi. Dapat dilihat pada beberapa kasus kinerja karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi. Pertama, para karyawan seperti bagian *quality control* yang menjawab tidak adanya briefing sebelum pulang kerja, Tunas Toyota cabang Bekasi hanya melakukan briefing pagi hanya 2 kali dalam seminggu yang akan mengakibatkan kurangnya pertukaran informasi sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja. Kedua, bagian karyawan administrasi juga menjawab tidak adanya keterbukaan pada atasan karena sudah sesuai dengan prosedur pada tahapan kerjanya. Ketiga, Karyawan teknisi menjawab terkadang atasan suka melakukan komunikasi yang tidak layak karena beberapa kesalahan pada karyawan. Keempat, Kepala bengkel menjawab beberapa faktor dapat mempengaruhi pada kegiatan komunikasi seperti kebisingan yang bersumber dari kegiatan operasional bengkel tersebut, dapat mempengaruhi kurang baiknya kegiatan komunikasi tersebut. Pada Tunas Toyota cabang Bekasi peneliti melakukan observasi ditemukannya masalah yang disebabkan oleh disiplin kerja.

Disiplin kerja pada Tunas Toyota cabang Bekasi tersebut belum terlaksana dengan baik terdapat beberapa karyawan yang melanggar aturan yang ditetapkan seperti tidur di jam kerja, mengabaikan pekerjaan yang mengakibatkan tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas dan kurangnya kedisiplinan pada kehadiran kerja seperti alpha atau tanpa keterangan meningkat dan sakit yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Ketidakhadiran karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi mengalami peningkatan di tahun 2022-2023. Dari hasil data di atas karyawan sakit tahun 2022 sebanyak 41 kali dan meningkat pada tahun 2023 sebanyak 75 kali. Dan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan pada tahun 2022 sebanyak 6 kali mengalami peningkatan juga di tahun 2023 sebanyak 15 kali.

## **Telaah Pustaka**

### **Komunikasi Interpersonal**

“Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan yang ditanggapi secara langsung pula” menurut (Pribadi et al., 2015). Menurut (Afriyadi, 2015) “Komunikasi interpersonal adalah proses individu seseorang dalam menciptakan hubungan timbal balik dengan tanggung jawab yang dapat menciptakan makna”. Terkait komunikasi interpersonal merupakan sebagai alat pemberitahuan dengan menggunakan pesan untuk hal kesamaan makna diantara dua orang atau lebih (Wertisari et al., 2023). peneliti menyimpulkan terkait komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang biasa digunakan suatu organisasi atau perusahaan secara *face to face* dalam jarak dekat, agar saling menangkap reaksi sesama, keterbukaan dan pertukaran informasi masing masing peserta komunikasi. Menurut (Abubakar F, 2015) komunikasi interpersonal yang efektif memiliki indikator 1. Keterbukaan (*openness*) 2. Empati (*empathy*) 3. Dukungan (*supportiveness*) 4. Rasa positif (*positiveness*) 5. Kesetaraan (*equality*)

### **Disiplin Kerja**

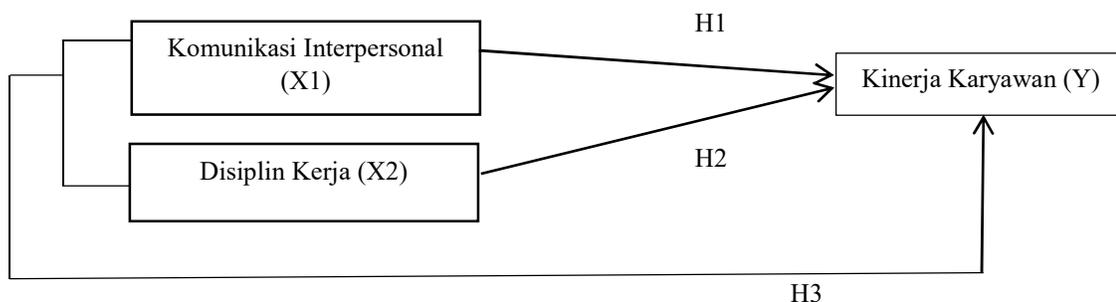
Menurut (Rony & Rohaeni, 2024) mengatakan kedisiplinan adalah kesadarannya seseorang atas kemauan untuk mengetahui peraturan, norma-norma yang berlaku atas besarnya tanggung jawab pada pekerjaan. Disiplin kerja merupakan tingkah laku seseorang atau etika untuk saling menghormati dan saling menghargai serta patuh pada peraturan tertulis maupun tidak tertulis, maka ketika seseorang tidak menghargai peraturan tersebut akan dikenakan hukuman yang setimpal (Syafriana, 2017). Sedangkan menurut (Jufrizen, 2021) disiplin kerja adalah kemampuan, perilaku mengendalikan diri dan menyesuaikan agar seseorang selalu waspada mematuhi pada peraturan yang diberikan perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi di atas disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki seseorang atas kesadaran dan kesiediaan untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan organisasi maupun perusahaan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan yang maksimal, biasanya karyawan yang menjalankan kehidupannya dengan kedisiplinan organisasi bertujuan untuk mencapai visi dari organisasi yaitu aturan yang telah

diteitapkan. Adapun indikator Disiplin Kerja (Saleh & Utomo, 2018) yaitu : 1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Mematuhi standarkerja 4. Mematuhi peraturankerja 5. Beretika

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Purnomo, 2018) kinerja karyawan merupakan sistem secara keseluruhan terhadap penyelesaian karyawan terhadap pekerjaannya dapat diukur dengan kemampuan masing masing. Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja karyawan secara individu, yang mengukur pada kualitas dan kuantitasnya atas beban dan tanggung jawab yang diamanatkan perusahaan (Daulay et al., 2019). Pendapat lainnya mengenai (Dirgahayu Erri, 2021) “kinerja merupakan motivasi serta kemampuan seseorang dalam penyelesaian tugas yang dimiliki seseorang sesuai dengan derajat kemampuan”. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah bentuk tanggung jawab karyawan pada hasil nyata terhadap kerja yang diukur pada kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan, guna menunjang pencapaian target yang ditentukan dan memenuhi persyaratan sesuai dengan visi atau sesuatu tujuan organisasi atau perusahaan. Ada beberapa indikator kinerja ialah (Erdiansyah et al., 2022): 1. Kualitas kerja. 2. Jumlah produksi. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab

**gambar 1. 1kerangka konseptual**



Sumber: Data diolah pada 2024

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau ketentuan mengenai suatu permasalahan yang harus terlebih dahulu dibuktikan kebenarannya, baik temuan penelitian tersebut mendukung atau menolak hipotesis tersebut.

H1: diduga komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi

H2: diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi

H3: diduga komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah untuk mengumpulkan data berbentuk angka untuk membuktikan hipotesis dengan memecahkan masalah. “Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan

## *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi*

untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik” (Riyadi, 2016). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi yang berjumlah 85 karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu 85 kurang dari seratus maka sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Dengan itu peneliti mengambil sampel dari seluruh karyawan tanpa mengurangi populasinya (Amini & Wirman, 2021). Maka total keseluruhan sebanyak 85 karyawan pada Tunas Toyota cabang Bekasi.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil uji validitas dan reabilitas komunikasi interpersonal (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja karyawan (X3)**

Menurut (Ghozali, 2019) uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid atau kesalahan sesuatu. Dapat ditentukan signifikan pada statistik, bandingan jika  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung  $> r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut valid.

Variabel	Koelasi antara	Hasil
Komunikasi Interpersonal (X1)	Item 10	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Item	Valid
Kinetja Karyawan (Y)	Item	Valid

**tabel 1. 1 Hasil Uji Validitas**

Sumber : hasil pengolahan data, 2024

Menurut (Ghozali, 2019) Realiabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut baik. Uji reabilitas ini dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika data yang dipakai dalam variabel ini diketahui realiable memiliki *Cronbach Alpha*  $> 0,600$ .

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,820	0,60	Realible
Disiplin Kerja (X2)	0,911	0,60	Realible
Kinerja Karyawan	0,875	0,60	Realible

**tabel 1. 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Sumber : hasil pengolahan data, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator pada variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini dinyatakan reliabel, karena hasil *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih tinggi dari standar minimal *Cronbach Alpha* yang telah ditentukan yaitu 0,060. Oleh itu, semua varibel dalam penelitian ini realiable dan memiliki konsistensi pengukuran yang sangat baik sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi*

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
Unstandardized Residual		
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82448095
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.063
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

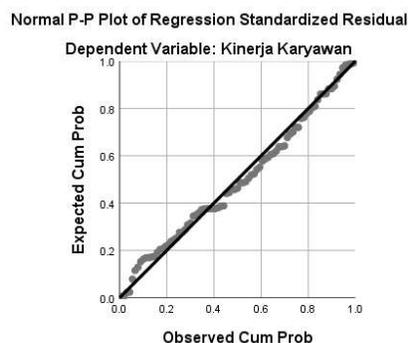
**tabel 1. 3 Hasil Uji Normalitas**

Sumber : hasil pengolahan data, 2024

Pada uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal atau tidaknya. Uji normalitas yang peneliti gunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan menggunakan uji grafik p-plot. Menurut (Susanti & Saumi, 2022) Uji normalitas yang menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan pengambilan keputusan uji normalitas. Jika nilai Signifikansi. (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan Jika nilai Signifikansi. (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

nilai signifikansi sebesar 0,200 merupakan nilai yang lebih besar maka dapat dikatakan bahwa model data regresi tersebut berdistribusi secara normal.

*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi*



**Gambar 1. 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas**

Sumber : hasil pengolahan data, 2024

Hasil pada gambar uji grafik P-plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh.

**Uji Mutikolineritas**

Menurut (Susanti & Saumi, 2022) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau variabel independen maupun dependen. Pada penelitian ini uji multikolinearitas yang digunakan adalah nilai *toletance* dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Maka nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00 maka tidak terjadi multitikolineritas.

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi Interpersonal	0,787	1.270	Tidak terjadi Multikolineritas
Disiplin Kerja	0,787	1.270	Tidak terjadi Multikolineritas

**tabel 1. 4 Hasil Uji Multikoneritas**

Sumber: Hasil olah Data, 2024

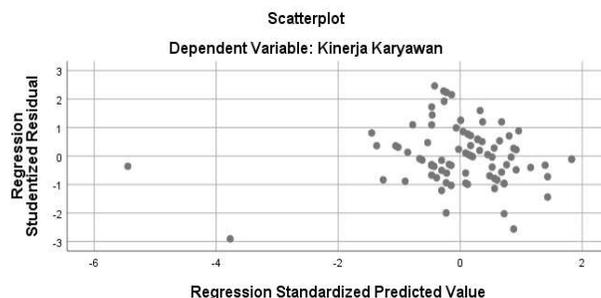
Pada hasil tabel dapat dikatakan bahwa nilai tolerance pada variabel independen yaitu komunikasi interpersonal dan disiplin kerja adalah 0,787 dimana nilai tolerance pada tabel lebih besar dari 0,10 dan diketahui bahwa nilai VIF pada variabel Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja yaitu 1.270 dimana nilai VIF kurang dari 10.00 maka dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini seluruh variabel tidak ada multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastistas**

Menurut (Mardiatmoko, 2020) Uji Heteroskedastistas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengalaman pada model regresi. Regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi heteroskedastistas. Dapat dilihat bahwa ada tidaknya heteroskedastistas pada suatu model yang dapat dilihat dengan pola titik-titik grafik regresi yang mana jika data menyebar

*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi*

diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 serta tidak berpola, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data, 2024

**Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedasitas**

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa hasil data dalam penelitian ini tidak adanya membentuk pola gelombang dengan tersebar disekitar atau di atas dan dibawah angka 0. Hal tersebut diperlihatkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas .

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linear berganda pada penelitian ini untuk mengetahui apakah memiliki hubungan antara variabel independen yaitu komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.262	3.108		1.050	.297		
	Komunikasi Interpersonal	.635	.077	.677	8.264	.000	.787	1.270
	Disiplin Kerja	.132	.076	.142	1.728	.088	.787	1.270

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**tabel 1. 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 3.262 dan untuk komunikasi interpersonal (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,635 sementara disiplin kerja 0,132 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.262 + 0,635X_1 + 0,132X_2$$

Nilai konstanta (a) sebesar 3.262 menunjukkan bahwa adanya hubungan dua arah antara variabel X dan variabel Y. jika variabel komunikasi interpersonal dan disiplin kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 3.26. Nilai koefisien komunikasi interpersonal (X1) sebesar 0,635 menyatakan bahwa komunikasi interpersonal akan meningkat sebesar 0,635 setiap terjadi kenaikan satu skor variabel komunikasi interpersonal. yaitu apabila terjadi variabel komunikasi

*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi*

interpersonal satu skor, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,635 dengan anggapan bahwa variabel disiplin kerja (X2) adalah tetap dan Nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,132 menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,132 terjadi kenaikan 1 skor variabel disiplin kerja. Yang artinya apabila kenaikan variabel disiplin kerja 0,132 dapat dianggap bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) adalah tetap.

**Uji Parsial (Uji T)**

Menurut (Telussa et al., 2013) uji t dapat digunakan untuk membandingkan antara t hitung dengan t tabel, jika hubungan antara variabel-variabel secara parsial signifikan 0,05 maka sampel dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel diambil. Hipotesis pada uji ini adalah jika signifikan  $t < 0,05$  artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap dependen dan jika signifikan  $t > 0,05$  artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya tidak pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap dependen

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.262	3.108		1.050	.297		
	Komunikasi Interpersional	.635	.077	.677	8.264	.000	.787	1.270
	Disiplin Kerja	.132	.076	.142	1.728	.088	.787	1.270

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**tabel 1. 6 Hasil Uji T**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Nilai  $t^{tabel}$  ditentukan dengan rumus  $df = n-2$ , dimana  $df$  adalah *degree of freedom*,  $n$  adalah banyaknya sampel atau jumlah responden. Maka,  $df = 85-2 = 83$ , sehingga nilai  $t^{tabel}$  sehingga nilai pada  $t^{tabel}$  yang digunakan yaitu 1,988. pada dasar hasil tabel 4,12 diatas dapat mengetahui bahwa untuk:

1. Variabel Komunikasi Interpersonal memperoleh nilai t hitung sebesar 8,264 > 1,988 (T tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 1.728 < 1,988 (t tabel) dengan sig. 0,088 > 0,05, sehingga dikatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Menurut (Kristyanto, 2012) uji F yaitu untuk menguji model regresi atas pengaruh variabel independen komunikasi interpersonal dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel independen

*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi*

kinerja karyawan dengan tingkat signifikan yang diukur secara bersama pengaruh tidaknya. Jika hasil pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{tabel} < 0,05$  atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hasil dari variabel independen secara simultan memengaruhi terhadap variabel dependen
2. Jika nilai  $F_{tabel} > 0,05$  atau nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	876.462	2	438.231	53.624	.000 <sup>b</sup>
	Residual	670.126	82	8.172		
	Total	1546.588	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Komunikasi Interpersonal						

**tabel 1. 7 Hasil Uji F**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Nilai  $F_{tabel}$  dapat di hitung dengan rumus  $df1 = k-1$  dan  $df2 = n-k$ , dimana penjelasan  $df$  yaitu *degree of freedom*,  $n$  yaitu besarnya sampel jumlah pada responden, dan  $k$  adalah jumlah variabel independen dan variabel. Dependen maka dapat dihitung  $df1 = 3-1=2$ , dan  $df2 = 85-3 = 82$ , sehingga  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah 3.11. Pada hasil tabel diketahui bahwa nilai  $f$ -hitung sebesar  $53.624 > 3.11$  ( $f$  tabel) dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  (a) atau nilai signifikan. Maka dari hasil diatas dapat dinyatakan bahwa secara simultan komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut (Wirawan, 2016) koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang adapat menjelaskan porsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh garis regresinya atau variabel independennya, yang bertujuan untuk mengukur dua variabel terikat hubungan fungsional. Nilai pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara nol atau satu. Maka jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya hamper mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji koefisien pada tabel dibawah :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.567	.556	2.859
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Komunikasi Interpersonal				

**tabel 1. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Hasil olah data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai determinasi ( $R$ -Square) adalah 0,567. Nilai 0,567 dapat diartikan yaitu variabel terikat pada penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,7%, sisa dari 43,3% dijelaskan pada varibel lain yang tidak terdapat

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Internasional (X1) terhadap Kinerja Karywan (Y)

Variabel	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
X1.1	1	3	9	48	24
X1.2	1	3	14	48	19
X1.3	0	2	6	48	29
X1.4	0	1	9	51	24
X1.5	1	0	7	47	30
X1.6	2	1	13	48	21
X1.7	1	1	10	40	33
X1.8	2	0	4	49	30
X1.9	2	0	5	34	44
X.10	0	0	6	51	28

tabel 1. 9 Hasil Jawaban Responden terperinci Komunikasi Interpersonal (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Dari hasil statistik dan respon karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi dilihat bahwa indikator Komunikasi Interpersonal yang mana berperan cukup penting bagi karyawan yaitu sangat dibutuhkan untuk menjalani seluruh kegiatan untuk dapat bersosialisasi dan menyempurnakan komunikasi didalam kegiatan. Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1), mendapatkan hasil t-hitung sebesar  $8,264 > 1,988$  (T tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi, sehingga H1 diterima.

Dapat disampaikan juga sesuai teori oleh (Marintan Saragih, 2020) Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif melalui proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun yaitu dengan komunikasi, Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru” yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Nilasari et al., 2020).

### Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
X2.1	2	1	2	42	38

*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi*

X2.2	1	1	5	39	39
X2.3	1	1	2	35	46
X2.4	1	1	4	39	40
X2.5	1	1	2	40	41
X2.6	1	1	2	40	41
X2.7	1	1	2	40	41
X2.8	1	1	2	40	41

**tabel 1. 10 Hasil Jawaban responden Terperinci Disiplin Kerja (X2)**

Hasil Pengolahan, Data 2024

Dari hasil statistik dan respon karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi dilihat bahwa indikator Disiplin Kerja yang memiliki peran penting bagi karyawan yaitu dengan seluruh kesungguhan dalam menjalani pekerjaan dan harus menghadapi kondisi apapun yang harus diselesaikan. Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2), Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar  $1.728 < 1,988$  (t tabel) dengan sig.  $0,088 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa dikatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi, sehingga  $H_1$  ditolak.

Sesuai teori yang disampaikan oleh (Syafriana, 2017) Disiplin dapat ditentukan dari kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen, Hal tersebut akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjualan akan tertunda dan mencerinkan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura” yang menyatakan bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Satedjo & Kempa, 2017).

**Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
Y.1	1	1	4	47	32
Y.2	1	1	2	41	40
Y.3	1	1	10	41	32
Y.4	1	1	5	44	34
Y.5	1	1	5	31	47
Y.6	1	1	1	46	36

*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi*

Y.7	1	1	16	33	34
Y.8	1	0	3	41	40

**tabel 1. 11 Hasil Jawaban Responden Terperinci Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil dari statistik dan respon dapat dilihat bahwa indikator kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting hasil kerja atau biasa dikatakan prestasi yang dicapai karyawan selama ia masi bekerja. Berdasarkan pada hasil tabel 4.13 diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar  $53.624 > 0,24$  (f tabel) dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  (a) atau nilai signifikan.

Maka dari hasil diatas dapat dinyatakan bahwa secara simultan komunikasi interpersonal (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Tunas Toyota cabang Bekasi. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Satedjo & Kempa, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang mana hasil menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Sanjaya et al., 2023)

## **KESIMPULAN**

Setelah peneliti melakukan semua uji maka penulis dapat menarik kesimpulan pada penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Tunas Toyota cabang Bekasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tunas Toyota cabang Bekasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan disiplin kerja simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Tunas Toyota cabang Bekasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abubakar F. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Dosen Dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Akademik Mahasiswa. *Jurnal Pekommas*, 18(1), 18. <https://doi.org/10.30818/jpkm.2015.1180106>
- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 362–376. [https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/02/ejurnal\\_ferry\\_genap\\_\(02-26-15-01-03-10\)](https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/02/ejurnal_ferry_genap_(02-26-15-01-03-10)).
- Amini, N., & Wirman. (2021). Pengaruh Pembiayaan Murabahah, Mudharabah, Dan Musyarakah Terhadap Profitabilitas Return on Assets Pada Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 50–63. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1016>

*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi*

- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dirgahayu Erri, A. P. L. & H. H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348>
- Erdiansyah, E., Robyardi, E., Mayasari, V., & Sari, I. D. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank SumseI Babel Kantor Cabang Jakabaring PaLembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 383. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9461>
- Ghozali, A. (2019). Pengaruh Kepribadian, Pengetahuan, Dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Pada Pengusaha Konveksi Di Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung Dengan Perencanaan Strategis Sebagai Variabel Moderating [Agama Islam Negeri Tulungagung]. <http://repo.uinsatu.ac.id/id/eprint/10845>
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Jurnal Rekaman*, 6(2), 161–168. <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/139/138>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kristyanto, E. (2012). Pengaruh Pelayanan Perpustakaan Perguruan Tinggi Terhadap Kepuasan Dan Keputusan Kunjungan Ulang Mahasiswa Ke Perpustakaan [universitas sanata dharma yogyakarta]. In *Jurnal Manajemen*. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/14951>
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marintan Saragih. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Ilmiah*, 2(1), 49–58.
- Nilasari, S., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Innovative Education Journal*, 2(3), 15. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.72>
- Pribadi, A. S., Goeritno, H., & Utami, C. T. (2015). Efektivitas Model Pembelajaran Kooperatif Jigsaw Untuk Meningkatkan Komunikasi Interpersonal Pada Mahasiswa Psikologi. *Prediksi*, 4(1), 10. <http://journal.unika.ac.id/index.php/pre/article/view/497>
- Riyadi, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas (Vol. 5, Issue 1) [Universitas Negeri Yogyakarta]. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournal/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>
- Rony, Z. T., & Rohaeni, H. (2024). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja*. 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v1i1.160>
- Sanjaya, I. K. A. P., Koeswiyono, D. P., & Susanti, L. E. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(5), 1142–1152.

*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Tunas Toyota Cabang Bekasi*

<https://doi.org/10.22334/paris.v2i5.412>

- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6066/5565>
- Shinta, D. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo Skripsi* [PUTERA BATAM]. <http://repository.upbatam.ac.id/2064/>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php>
- Susanti, I., & Saumi, F. (2022). Penerapan Metode Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Mengatasi Masalah Multikolinearitas Pada Kasus Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Di Kabupaten Aceh Tamiang. *Gamma-Pi: Jurnal Matematika Dan Terapan*, 4(2), 38–42. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/184102>
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Telussa, A. M., Persulesy, E. R., & Leleury, Z. A. (2013). Penerapan Analisis Korelasi Parsial Untuk Menentukan Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepegawaian Dengan Efektivitas Kerja Pegawai. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 7(1), 15–18. <https://doi.org/10.30598/barekengvol7iss1pp15-18>
- Wertisari, N. L. G. A., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Cabang Bali. *Jurnal Emas*, 4(1), 51–70. [journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4268/3309](http://journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4268/3309)
- Wirawan, N. (2016). Cara Mudah Memahami Statiska Ekonomi dan Bisnis (Statiska Deskriptif). In *Keraras Emas* (Vol. 8, Issue 1). [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/0033724695f8a2e7af42ab363e64b25b.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/0033724695f8a2e7af42ab363e64b25b.pdf)