

## Pengaruh Komunikasi Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur

Edward Raju Krisna Maulana<sup>1\*</sup>, Kukuh Harianto<sup>2</sup>, Suseno Hendratmoko<sup>3</sup>  
<sup>1-3</sup>Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Kadiri, Indonesia

Korespondensi penulis : [edwardkrisna56@gmail.com](mailto:edwardkrisna56@gmail.com)\*

**Abstract.** *This research aims to determine the influence of work communication, competence, work discipline and job satisfaction on employee performance. This type of research is quantitative research. This research data was obtained through primary and secondary data. The population in this study were 36 employees of PT Indo Putra Harapan Sukses. The sample in this study was 36 employees with a sampling technique using saturated sampling. The analysis techniques used are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research results show that the results of the t test partially show the variables of communication, competence, work discipline and job satisfaction on the performance of PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur employees. Simultaneous F test results of communication, competency, work discipline and job satisfaction on the performance of PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur employees*

**Keywords:** *Competence, Employee performance, Job Satisfaction, Work communication, Work Discipline*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh melalui data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Tehnik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t secara parsial variabel komunikasi, kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur. Hasil uji F secara simultan komunikasi, kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur

**Kata kunci:** Kompetensi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau instansi yang ada pasti membutuhkan sumber daya manusia. Instansi tersebut membutuhkan peran karyawan atau pegawai yang dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Organisasi akan mencari karyawan yang dapat memberikan keuntungan dan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas suatu organisasi dan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan memberikan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sampai mana karyawan dapat mengerjakan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah di berikan. Penilaian yang di lakukan di suatu organisasi akan memudahkan dalam menilai kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi karena dengan meningkatnya kinerja pegawai, maka dapat meningkatkan kualitas dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan tersebut sangat penting, maka perusahaan akan terus meningkatkan kualitas yang ada dengan suasana yang nyaman agar karyawan menjadi nyaman untuk mengerjakan

pekerjaan dan akan menjadi maksimal selesai dengan tepat waktu. Kinerja karyawan dapat di tingkatkan karena merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi kerja, kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja.

Menurut Muharto, (2016:32) mengatakan bahwa komunikasi itu merupakan syaraf dari perusahaan. Karena dimana ada komunikasi maka dapat dialirkan pesan yang disampaikan sampai kerberbagai organisasi perusahaan baik itu ke bagian-bagian maupun keorang-orang yang dituju. Komunikasi kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kerja sama antar sesama karyawan. Dalam mengerjakan tugas, seluruh karyawan perusahaan memerlukan komunikasi yang terus-menerus, karena setiap penyelenggaraan yang akan di lakukan oleh perusahaan tentunya akan disampaikan okeh satu pihak kepihak yang lain yaitu melalui komunikasi. Kurangnya komunikasi akan berdampak negatif yang akan menimbulkan adanya batasan atau celah antara bawaham dan atasan. Misalnya ketika seorang atasan menyampaikan pesan dengan tidak jelas atau dengan cara berteriak, akan menurunkan semangat kerja karyawan.

Selain dari komunikasi, ternyata kompetensi kerja juga merupakan faktor yang dapat mendukung tercapainya strategi bisnis perusahaan. Maka dalam mencapai strategi ini perusahaan perlu memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik. Tanpa adanya kompetensi atau keterampilan dalam bekerja maka akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Apabila perusahaan menginginkan perusahaan yang mampu bertahan dan bahkan terus berkembang dalam dunia perbisnisan, maka akan sangat diperlukan karyawan yang benar-benar mempunyai kompetensi.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tentu tidak akan terlepas dari disiplin karyawan. Pada dasarnya, disiplin merupakan pelajaran dan ada juga kesetiaan pada kepatuhan-kepatuhan, dan bahkan norma-norma yang berlaku pada organisasi. Jika ada karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yang perlu dilakukan hari ini mungkin tertunda dan mengganggu hasil pekerjaan, seperti tidak dapat menyelesaikan dalam waktu yang ditentukan. Sebuah perusahaan yang siap berkompetensi pastinya harus memiliki manajemen yang efektif upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dibidangnya. Setiap perusahaan yang memiliki aturan disiplin kerja yang baik pastinya akan sangat menjamin kelancaran kerja dan akan terpeliharanya tata tertib yang akan berpengaruh pada penghasilan menjadi optimal (Siagian, 2018). Adanya disiplin dalam bekerja juga akan berpengaruh baik bagi karyawan.

Kepuasan kerja juga termasuk salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan menjadi meningkat atau bahkan menurun. Pada karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap

peningkatan mutu pekerjaan. Menurut Hamali, (2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang yang di uraikan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur”.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Komunikasi Kerja**

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, (2016) komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Menurut Badrudin, (2013) “komunikasi secara morfologis berasal dari pemberian Latin yaitu Communis atau Communication, yang berarti pemberian bagian (dalam sesuatu), dan pertukaran tempat pembicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya.

### **Kompetensi**

Menurut Rahmat & Basalamah, (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Menurut Bukit et al., (2017) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya.

### **Disiplin kerja**

Menurut Sutrisno, (2018) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2016) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno, (2018) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo, (2019) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

## **Kinerja**

Menurut Sinaga, (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan **Karyawan**

Menurut Adhari, (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Nurjaya, (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dari penelitian ini hanya membahas tentang Komunikasi Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 s/d Februari 2024.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Observasi

Menurut Sugiyono, (2018:41) “observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang sesuai sasaran peneliti baik berupa tempat, pelaku, objek, kegiatan, atau peristiwa”.

#### 2) Wawancara

Sugiyono, (2018:41) “Metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui tanya jawab lisan dengan responden untuk mengumpulkan informasi terkait penelitian”.

#### 3) Studi Pustaka atau Literatur

Sugiyono, (2018:43) Pada metode ini, peneliti menggunakan pengolahan bahan penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka dengan membaca dan mencatatnya. Tujuannya adalah untuk menemukan informasi dan mengkaji teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti.

#### 4) Kuesioner

Sugiyono, (2019:99) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti kepada responden”.

### **Teknik Analisis**

#### **Uji Instrumen**

##### 1) Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018:270) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Menurut kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mngumngkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka sebelum dilakukan uji statistik terlebih dahulu daya yang diperoleh harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas agar hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- (1) Jika  $Sig < 0,05$  maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- (2) Jika  $Sig > 0,05$  maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji instrumen ini dilakukan untuk mengetahui keandalan dari alat yang diukur. (Ghozali, 2018:72) Uji reliabilitas dalam penelitian ini koefisien reabilitas yang paling sering digunakan karena menggambarkan variasi item, baik untuk format benar atau salah, seperti pada skala likert dengan metode *Alpha Cronbach's*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach's*  $> 0,60$ .

### **Uji Asumsi Klasik**

##### 1) Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Kualitas data pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji normalitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogrov- Smirnov Test* (Ghozali, 2013:116).

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari hasil nilai tolerance dan lawannya yakni *Variance Inflation Factor* (VIF). Untuk mengetahui hal tersebut apabila nilai *Tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  maka dapat menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013:116).

## 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2013). Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

- (1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data terjadi heteroskedastisitas.

## 4) Uji Linieritas

Menurut (Ghozali, 2013:115) uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Model dapat dinyatakan mengalami syarat linieritas apabila sig linearity  $< 0.05$  dan nilai deviation from linearity sig  $> 0.05$ .

## Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2019:201) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau nilainya dinaik turunkan membuat persamaan garis regresi dua prediktor.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Bilangan konstan

X<sub>1-4</sub> : variabel bebas

b<sub>1-b4</sub> : Koefisien regresi untuk masing-masing variabel

## **Uji Hipotesis**

### **Uji Regresi Parsial (Uji t)**

(Sugiyono, 2019:204) Tahap pertama yang harus dilakukan pada pengujian ini adalah menetapkan taraf sig untuk bidang akuntansi pada umumnya taraf yang digunakan adalah 0,5.

Tahap selanjutnya adalah dengan melihat nilai t pada tabel koefisien dalam hasil pengujian SPSS setiap variabel independen. Menurut, penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- (1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- (2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima (koefisien regresi signifikan), hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Menurut (Sugiyono, 2019:204) Uji F atau uji anova digunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel independen yang secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Adanya perbedaan ini memungkinkan variabel independen pada uji t yang tidak bisa mempengaruhi variabel dependen. Menurut, penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- (1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), hal ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- (2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima (koefisien regresi signifikan), hal ini berarti secara simultan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### **Koefisien Determinasi**

Menurut (Sugiyono, 2019:211) Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y), nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 – 1.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

Hasil uji validitas pada instrumen penelitian (survei) menunjukkan bahwa nilai hubungan likelihood [sig. (2-tailed)] untuk masing-masing variabel berada di bawah 0,05, maka survei tersebut dapat dikatakan valid.

##### Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Hasil	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,709	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,697	Reliabel
Disiplin (X3)	0,711	Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	0,735	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,770	Reliabel

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memperoleh nilai Cronbachs Alpha yang lebih besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep yang mengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

##### Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Signifikan	Keterangan
Komunikasi, Kompetensi, Disiplin dan Kepuasan Kerja	0,073	>0,05	Normal

Sumber : Output SPSS, 2024

Pada hasil tabel 2 dapat diketahui nilai signifikan Asymp. Sig untuk variabel sebesar 0,073 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,149	7,225	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi (X2)	0,122	8,625	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin (X3)	0,138	7,143	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X4)	0,199	7,764	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel bebas lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel independent tidak terjadi korelasi.



### 3) Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan nilai tingkat probability dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,719	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kompetensi (X2)	0,793		
Disiplin (X3)	0,774		
Kepuasan Kerja (X4)	0,725		

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi atau sig.(2-tailed) variabel Nilai keempat variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4) Uji Linieritas

Hasil dari perhitungan uji linearitas menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	<i>Deviation from linearity</i>	Taraf Sig	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,574	0,05	Linier
Kompetensi (X2)	0,159	0,05	Linier
Disiplin (X3)	0,258	0,05	Linier
Kepuasan Kerja (X4)	0,231	0,05	Linier

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa uji linieritas antara variabel komunikasi, kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja memperoleh signifikansi > 0,05 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent dan untuk hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig-t	Keterangan
Komunikasi (X1)	.676	4.995	.000	H0 ditolak Ha diterima
Kompetensi (X2)	.430	4.931	.003	H0 ditolak Ha diterima
Disiplin (X3)	.235	3.426	.000	H0 ditolak Ha diterima
Kepuasan Kerja (X4)	.180	3.370	.014	H0 ditolak Ha diterima
Nilai constant (a)				-3,610
Nilai Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> )				0,941
Fhitung				124,699
Signifikansi F				0,000
Y				Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -3,610 + 0,676X_1 + 0,430X_2 + 0,235X_3 + 0,180X_4$$

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -3,610. Dengan nilai  $b_1$  variabel komunikasi sebesar 0,676 yang bernilai positif. Nilai  $b_2$  variabel kompetensi sebesar 0,430 yang bernilai positif. nilai  $b_3$  variabel disiplin kerja sebesar 0,235 yang bernilai positif. nilai  $b_4$  variabel kepuasan kerja sebesar 0,180 yang bernilai positif.

### **Uji Hipotesis**

#### **1) Uji t**

Nilai probabilitas untuk komunikasi ( $X_1$ ) dengan sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk kompetensi ( $X_2$ ) dengan nilai sig 0,003 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan

Nilai probabilitas untuk disiplin ( $X_3$ ) dengan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk kepuasan kerja ( $X_4$ ) dengan nilai sig 0,014 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel kepuasan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan.

### **Uji F**

Uji hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Jika nilai kritisnya  $< 0,05$ , dinyatakan variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari  $F_{hitung}$  sebesar 124,699 dan nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$  Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa komunikasi, kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) atau sebesar 0,941. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bahwa komunikasi, kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 94,1% dan sisanya 5,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti motivasi, gaji, kompensasi dan masih banyak variabel lainnya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis, maka kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Variabel Disiplin kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Variabel Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Variabel Komunikasi, kompetensi, disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang yaitu Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya perlu memperhatikan lagi hal-hal atau faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Untuk perusahaan sebaiknya memperbaiki lagi hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi komunikasi karyawan, kompetensi yang dimiliki karyawan dikembangkan lagi, memperbaiki disiplin kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafra Publishing.
- Affandi. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 1. Retrieved from <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Alfiahh, D. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap*. Semarang.

- Badrudin. (2013). *Dasar-dasar manajemen*. Alfabeta.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Zahir Publishing. PT Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dewi, P., Desilia, & Harjono. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Upam Press.
- Fadilah, N. N. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 5.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS update PLS regresi*. Badan Penerbit Universitas.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 25*. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun, 6(2).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Harianto, K., Wardhani, R. K., & Sutapa, H. (2024). *Entrepreneur*. *Bisnis, Jurnal Dan Manajemen*, 5(2018).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Muharto. (2016). *Metode penelitian sistem informasi*. Deepublish.
- Nurhayati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang). *Journal of Management*, 1-24.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haraza Cipta Pesona. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Rahmat, S., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan penempatan, kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Sinaga, O. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Kencana Predana Media Group.

Wibowo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Yulianto, B., & Saada, N. (2020). Perilaku penggunaan APD sebagai alternatif peningkatan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. *Scopindo Media Pustaka*.