

Determinan Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Jakarta

(*Determinant Factors Affecting Employee Performance at PT Aerofood
Indonesia Unit Jakarta*)

Reta Ayu Puji Lestari, Farida Farida*
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I
Jakarta Pusat, Indonesia
Email: faridawongjowo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Aerofood Indonesia unit Jakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan yang mengambil sample dari jumlah populasi. Dalam analisis statistic ini penelitian menggunakan program *SPSS ver 25.0 For Windows*. Dari pengolahan data yang di lakukan dengan *program SPSS (Statistical Package for The Social Science) ver 25.0* dengan populasi sebesar 73 karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Adjust R Square dengan determinasi berganda sebesar 61,4% dan sisanya sebesar 38,6% kontribusi faktor lain. Untuk nilai regresi linear berganda di dapat $\hat{Y} = 2.271 + 0.328X_1 + 0.349X_2 + 0.250X_3$ dan uji F dengan $\alpha = 5\%$ di dapat nilai F_{hitung} sebesar 39.180 dan F_{tabel} 2.50 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci: Budaya kerja, Disiplin kerja, Komunikasi, Prestasi kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of communication, work discipline, and work culture on PT Aerofood Indonesia unit Jakarta employees' work performance. This study uses quantitative research with data collection methods using interview techniques, questionnaires, and literature studies that take samples from the total population. The researchers used SPSS ver 25.0 For Windows for this statistical analysis. The data processing was carried out with the SPSS (Statistical Package for The Social Science) ver 25.0 programs with a population of 73 employees. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique, where all members of the population were sampled. Adjust R Square with multiple determination is 61.4% and the remaining 38.6% is the contribution of other factors. For multiple linear regression values, $= 2.271 + 0.328X_1 + 0.349X_2 + 0.250X_3$ and the F test with a calculated of 39.180 and F_{table} 2.50 means $F_{arithmetic} > F_{table}$ then H_0 rejected and H_a accepted. This shows that Communication, Work Discipline, and Work Culture significantly affect Work Performance.

Keywords: Communication, Work achievement, Working culture, Working discipline.

Pendahuluan

Peran sumber daya manusia pada saat ini merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Tujuan perusahaan akan mudah tercapai ketika para karyawan memiliki antusias dalam bekerja, dan bersedia mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. PT Aerofood Indonesia atau dikenal dengan Aerofood ACS (Aerowisata Catering Service) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan makanan (Inflight Catering) bertaraf internasional. Prestasi kerja perlu di perhatikan karena tujuan perusahaan akan dicapai jika karyawan aktif bekerja, komunikatif dan disiplin dalam proses menyelesaikan pekerjaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang di lakukan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan yang di berikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, intergritas, dan waktu (Hasibuan, 2020; Sunarsi, 2018). Prestasi kerja bisa dipengaruhi beberapa faktor (Tanjung, 2015) seperti usaha, kemampuan dan peran. Usaha yaitu suatu upaya yang dihabiskan untuk melakukan suatu tugas. Upaya yang dimaksud bisa energi fisik dan mental. Dalam pengukuran prestasi kerja, beberapa faktor yang biasa dilihat (Tsauri, 2013) yaitu kualitas kerja (seperti ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan). Kuantitas kerja (jumlah dan ketepatan), keandalan (mampu melaksanakan instruksi dan berinisiatif), dan sikap karyawan.

* Corresponding Author

Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja di perusahaan Aerofood yaitu komunikasi. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada Manager Sumber Daya Manusia (SDM) terdapat kurang efektif dan efisien nya komunikasi dalam perusahaan Aerofood. Komunikasi tidak berjalan sesuai harapan karena kerap terjadinya miskomunikasi antar departemen yang menyebabkan informasi atau pekerjaan tidak tepat atau tidak jelas diterimanya. Menurut (Busro, 2017) komunikasi yaitu pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antar komunikator dan komunikan, baik menggunakan atau tidak menggunakan media. Sama halnya dengan komunikasi antar departemen dimana suatu proses pekerjaan saling berhubungan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik. Terjadi komunikasi jika terdapat pengiriman dan penerimaan informasi oleh dua atau lebih pihak yang terlibat (Badu & Djafri, 2017). Delapan unsur pokok dalam proses komunikasi tersebut adalah pengiriman, encoding, message (pesan), saluran, penerima, pengertian, gangguan dan umpan balik. Komunikasi juga merupakan hubungan atau kegiatan saling tukar pendapat antar manusia (Katidjan et al, 2017).

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja akan berpengaruh pada prestasi kerja karena ketika disiplin pada karyawan itu tinggi maka diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik dan tujuan perusahaan akan segera tercapai. Hal ini juga di jelaskan dalam (Sinambela, 2016) "Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab pribadi atas tugas yang diberikan". Sedangkan tingkat disiplin PT. Aerofood Indonesia rendah, hal tersebut dilihat dari ketepatan waktu bekerja karyawan yang masih sering terlambat masuk kerja, sehingga terjadi kelambatan dalam penyelesaian proses kerja selanjutnya. Agar disiplin maka harus ada aturan yang harus dipatuhi sehingga tercipta kondisi lingkungan kerja yang tertib (Hidayat et al, 2012).

Faktor yang terakhir mempengaruhi prestasi kerja yaitu budaya kerja. Menurut (Busro, 2017) "Budaya kerja adalah kebiasaan yang di lakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi". Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda dan budaya tersebut perlu di perhatikan karena dapat meningkatkan produktifitas dan dapat pula menurunkan kinerja perusahaan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Budaya kerja pada PT. Aerofood Indonesia terbilang masih kurang kondusif karena sering terjadinya perubahan-perubahan kebijakan atau sistem kerja dalam perusahaan. Ketika karyawan mulai memahami aturan, sistem atau kebijakan baru dan beradaptasi, terkadang muncul kebijakan baru lagi yang diterapkan. Sehingga terkadang ada karyawan yang bingung, karena tidak semua karyawan mampu menyerap sistem baru dengan cepat. Asumsi yang berkembang bersama dalam suatu kelompok untuk mengatasi masalah baik eksternal maupun internal yang diajarkan kepada anggota kelompok untuk memahami, memikirkan dan merasa terkait adalah budaya kerja (Rizqina et al, 2017).

Berdasarkan uraian permasalahan pada perusahaan Aerofood tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Aerofood Indonesia unit Jakarta.

Kajian Teori

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu informasi yang disampaikan oleh komunikator dan di terima oleh komunikan. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, baik secara verbal maupun non-verbal. Jadi komunikasi di bagi menjadi dua yaitu verbal adalah komunikasi yang di sampaikan secara lisan sedangkan non-verbal adalah komunikasi yang di sampaikan bukan secara kata-kata melainkan berupa tindakan atau ekspresi.

Fungsi komunikasi (Wandi et al, 2019) antara lain sebagai pengendalian perilaku organisasi, untuk membangkitkan motivasi pegawai, berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menilai berbagai alternatif keputusan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap yang ada pada diri seseorang dalam mentaati aturan-aturan baik lisan maupun tertulis yang sudah di sepakati supaya suatu peraturan bisa berjalan dengan baik. Menurut (Hidayat et al., 2012) disiplin berarti mematuhi aturan, atau suatu upaya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang tertib, efisien dan efektif. Sanksi bisa ditegakkan apabila kewajiban dan wewenang yang diberikan dilanggar (Farida & Hartono, 2016).

Terdapat dua jenis bentuk disiplin menurut (Mangkunegara, 2016), yaitu 1) Disiplin preventif merupakan upaya mendorong karyawan untuk mematuhi dan mengikuti kebijakan dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuannya adalah untuk memobilisasi karyawan dan mengarahkan mereka pada disiplin kerja. 2) Disiplin korektif merupakan upaya penggerakkan pegawai dan menyatukan suatu peraturan dan mengerahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin ini jika pegawai melanggar akan di berikan sanksi.

Budaya Kerja

Budaya merupakan kebiasaan yang di lakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Busro, 2017), maupun interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi sekelompok orang dalam lingkungannya (Dolphina, 2012). Budaya kerja adalah kebijakan yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan yang sudah di lakukan secara berulang-ulang yang menjadikan suatu perusahaan berbeda dengan perusahaan lain.

Lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja, yaitu: 1) Tanggung jawab karyawan, 2) Inovasi, 3) Orientasi pada hasil, 4) Pengetahuan, 5) Suatu kebenaran informasi atau fakta yang di dapatkan dari pengalaman atau lewat proses pembelajaran. 5) Sistem kerja.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kemampuan pada diri karyawan untuk mencapai hasil kerja yang sesuai standar dan sasaran yang sudah di sepakati bersama oleh perusahaan. Menurut (Busro, 2017), Prestasi kerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh

pegawai baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja (OTK) yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikuti. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (Tanjung, 2015) adalah 1) Usaha, upaya untuk menunjukkan jumlah energi fisik dan mental yang dihabiskan untuk melakukan suatu tugas. 2) Kemampuan, yaitu sifat-sifat personal yang dibutuhkan untuk melakukan suatu tugas. 3) Peran, yaitu setiap aktivitas perilaku yang di anggap perlu oleh individu untuk melakukan pekerjaannya

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di PT. Aerofood Indonesia Unit Jakarta, yang beralamat Jalan Prof. Dr. Soepomo No.45, Rt 14/6, Tebet Barat, DKI Jakarta. Penelitian dilakukan mulai 12 Mei sampai 20 Mei 2022. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Jakarta yang berjumlah 73 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (menggunakan skala likert) kepada responden atau karyawan PT. Aerofood. Data kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang mewakili empat variabel yang diteliti yaitu komunikasi (X1), disiplin Kerja (X2), Budaya kerja (X3) dan prestasi kerja (Y) dengan skala jawaban 1.2.3.4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan yang diajukan.

Analisis kuantitatif mencakup uji kualitas data baik validitas maupun reliabilitas. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang dilakukan uji asumsi klasik lebih dahulu yaitu meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Selain itu, juga dilakukan analisis korelasi untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Objek Penelitian

Dengan pengalaman selama 40 tahun sebagai penyedia airline catering bertaraf internasional, Aerofood ACS sebagai bagian dari maskapai penerbangan Garuda Indonesia telah berhasil dan selalu menjaga reputasi perusahaan untuk menghadirkan layanan kelas premium untuk produk makanan dan minuman di kelasnya. Kesuksesan perusahaan dapat dirunut sejak berdirinya di tahun 1974. Perusahaan memulai operasinya di bawah nama PT. Aero Garuda Dairy Farm. Bekerjasama dengan Dairy Farm, sebuah perusahaan catering yang berbasis di Hongkong. Setelah sempat berubah nama menjadi PT. Angkasa Citra Sarana Catering Serving, di tahun 1991 perusahaan ini beroperasi dengan bendera ACS.

ACS kemudian melakukan diversifikasi dengan menyediakan layanan industrial catering di tahun 2002, dan perusahaan mulai merintis bisnis rental F&B di tahun 2008. Dengan beragam kesuksesan yang terus di raih, perusahaan semakin mengembangkan divisi-divisi baru yang juga memberikan sumbangan bagi perkembangan perusahaan. Di tahun 2009, layanan manajemen laundry dan in-flight logistic memulai operasinya di bawah divisi yang diberi nama Garuda Support.

Karakteristik Responden

Dari 73 responden yang diteliti, terdiri dari laki-laki sebanyak 29 orang (39,7%) dan perempuan sebanyak 44 orang (60,3%). Mayoritas responden berada pada usia 25-35 tahun yaitu sebanyak 32 orang (43,8%). Berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMK/SMA sebanyak 13 orang (17,8%), D3 sebanyak 19 orang (26,0%) dan S1 sebanyak 41 orang (56,2%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas lama bekerja respon berada pada rentang 1-5 tahun yaitu sebanyak 33 orang (45,2%).

Uji Kualitas Data (Uji Instrumen)

Data yang dikumpulkan dari kuesioner berupa sejumlah pernyataan dan pertanyaan yang mewakili variabel yang diteliti komunikasi(X1), disiplin kerja(X2), budaya kerja(X3) dan prestasi kerja(Y) menggunakan skala Likert dengan skala jawaban 1,2,3,4, dan 5 untuk setiap item pertanyaan yang diajukan dengan skor tertinggi adalah 5 yaitu jawaban sangat setuju sedangkan skor terendah adalah 1 yaitu jawaban sangat tidak setuju.

Uji validitas instrumen dari keempat variabel yaitu komunikasi, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja, terdapat di table 1.

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Rentang r hitung	R tabel	Ket.
Komunikasi	0,720 – 0,890	10	Valid
Disiplin kerja	0,788 – 0,895	10	Valid
Budaya kerja	0,751 – 0,855	10	Valid
Prestasi kerja	0,560 – 0,818	10	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid, karena nilai r-hitung koefisien korelasi product Momen Carl (rentang 0,560 – 0,895) lebih besar dari r tabel (0,2272) dengan $df=73-2 = 71$ dan $\alpha = 5\%$.

Uji reliabilitas pada Tabel 2 berikut, menunjukkan keempat data instrumen variabel penelitian adalah reliabel karena nilai koefisien korelasi r Alpha Cronbach lebih besar dari nilai standard reliabilitas 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Rentang r hitung	R tabel	Keterangan
Komunikasi	0,931	10	Reliabel
Disiplin kerja	0,951	10	Reliabel
Budaya kerja	0,943	10	Reliabel
Prestasi kerja	0,926	10	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik. Pertama, untuk mengetahui apakah sebaran data kelompok berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5% atau 0,5.

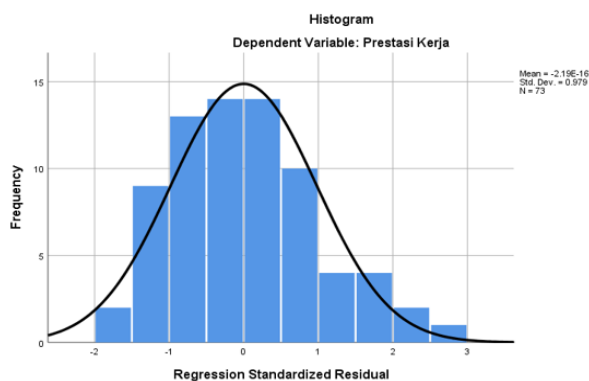
Tabel 3. Uji Normalitas Data (Kolmogorov-Smirnov)

Variabel	Nilai absolut	Asymp sig (2-tailed)
Komunikasi	0,073	0,200
Disiplin kerja	0,082	0,200
Budaya kerja	0,060	0,200
Prestasi kerja	0,073	0,200

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai probabilitas signifikansi (Asymp.Sig (2-tailed)) keempat variabel pada tabel 3 diperoleh lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 berarti variabel komunikasi, disiplin kerja, budaya kerja dan prestasi kerja seluruhnya berdistribusi normal. Sementara nilai hitung absolute masing masing variabel lebih kecil dari nilai tabel Kolmogorov-Smirnov pada n 73 adalah 0,153. Artinya seluruh data terdistribusi normal.

Uji normalitas data dapat menggunakan grafik histogram dengan membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Grafik histogram pada gambar 1 menunjukkan pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan berarti nilai residualnya menunjukkan distribusi normal.

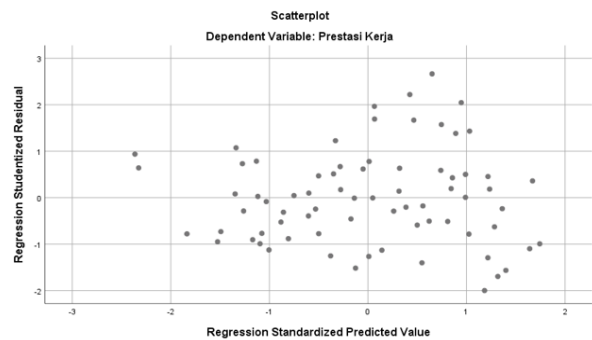


Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, 2021

Uji asumsi klasik kedua adalah uji Heterokedastisitas dapat menggunakan grafik Scatter Plot untuk mengevaluasi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual (faktor gangguan) untuk semua nilai variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada Gambar 2, terlihat titik-titik pada grafik Scatter Plot menyebar dengan pola tidak jelas diatas maupun du bawah angka nol pada sumbu Y, disimpulkan model regresi tidak terjadinya heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot

Uji asumsi ketiga adalah uji multikolinearitas. Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada suatu model regresi, multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF. Nilai tolerance dari ketiga variabel bebas (komunikasi, disiplin kerja dan budaya kerja) lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka di duga bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas (independen).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Nilai <i>Tolerance</i>
Komunikasi	1,250	0,800
Disiplin kerja	1,296	0,772
Budaya kerja	1,311	0,763

Sumber: Data diolah, 2021

Terakhir pada uji asumsi klasik adalah uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Tabel 5. Model Summary^b

Model	Nilai
R	0,794 ^a
R Square	0,630
Adjusted R Square	0,614
Std. Error	4,118
Durbin-Watson	1,895

- Variabel bebas (konstan):
Budaya kerja, komunikasi, disiplin kerja
- Variabel dependen: Prestasi kerja

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,895. Hasil pengujian tersebut berdasarkan tabel dengan nilai signifikansi 0,05 dengan sampel (n) 73 dan jumlah variabel independent 3 yaitu DL= 1,5360 dan DU= 1,7067. Karena nilai DW (1,895) lebih dari batas DU yaitu 1,7067 dan kurang dari (4-DL) - 1,5360= 2,4640 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau bebas dari autokorelasi.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama.

Dari hasil tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (R) antara komunikasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,794 yang berarti keempat variabel bebas mempunyai hubungan korelasi yang kuat positif. Dengan demikian jika variabel komunikasi, disiplin kerja, dan budaya kerja meningkat maka prestasi kerja juga meningkat.

Analisis Determinasi Berganda (R)

Dari hasil tabel 5 diperoleh nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,614. Artinya 61,4% variasi nilai variabel dependen prestasi kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel independen (komunikasi, disiplin kerja dan budaya kerja). Sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien beta (Unstandardized Coefficient B) pada tabel 6 maka dapat disusun model persamaan regresi linear berganda yaitu $\hat{Y} = 2.271 + 0.328X_1 + 0.349X_2 + 0.250X_3$.

Tabel 6. Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	β	t	Sig.
Konstan	2,271	0,749	0,459
Komunikasi	0,328	4,223	0,000
Disiplin kerja	0,349	4,666	0,000
Budaya kerja	0,250	3,499	0,001

Sumber: Data diolah, 2021

Konstanta sebesar 2,271 menyatakan bahwa jika komunikasi, disiplin kerja dan budaya kerja dianggap konstan atau nol, maka konstanta prestasi kerja sebesar 2,271. Koefisien regresi berganda untuk variabel komunikasi sebesar 0,328 berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada komunikasi maka akan menaikkan nilai prestasi kerja sebesar 0,328. Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan positif antara komunikasi dan prestasi kerja. Koefisien regresi berganda disiplin Kerja sebesar 0,349 berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan disiplin Kerja maka prestasi kerja naik sebesar 0,349. Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan positif antara disiplin Kerja terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi berganda budaya kerja sebesar 0,250 dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan budaya kerja maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,250. Arah koefisien budaya kerja juga menunjukkan positif terhadap prestasi kerja, yaitu apabila salah satu naik maka variabel lainnya akan naik juga, begitu sebaliknya.

Uji Statistik t

Hasil uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dengan t hitung atau probabilitas signifikansi dengan $\alpha = 5\%$. Nilai t tabel dicari dengan $df = (n-k) = (73-3) = 70$

dan dengan dua sisi ($\alpha = 0,025$) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,99444. Berdasarkan hasil output SPSS 25.0 pada tabel 6 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), menunjukkan bahwa uji secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Komunikasi

$H_{01} \beta = 0$ artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap Prestasi Kerja. $H_{a1} \beta \neq 0$ artinya memiliki pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS 25.0 pada tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji secara parsial menghasilkan nilai $\alpha = 0,25$ atau t-hitung yang diperoleh untuk Komunikasi 4,223 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan $df (n-k)$ yaitu $(73-3 = 70)$ dan dua sisi ($\alpha = 0,25$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,99444. Sehingga diketahui bahwa hasil t-hitung $>$ t-tabel atau $4,223 > 1,99444$. Jadi dapat dikatakan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Matasik et al, 2017; Wong dan Askiah, 2021; Siahaan dan Masriah, 2022). Penelitian Asmara (2018) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dan lingkungan kerja.

2). Disiplin Kerja

$H_{02} \beta = 0$ artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja. $H_{a2} \beta \neq 0$ artinya memiliki pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil output SPSS 25.0 pada tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji secara parsial menghasilkan nilai $\alpha = 0,25$ atau t-hitung yang diperoleh untuk disiplin kerja 4,666 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan $df (n-k)$ yaitu $(73-3 = 70)$ dan dua sisi ($\alpha = 0,25$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,99444. Sehingga diketahui bahwa hasil t-hitung $>$ t-tabel didapat $4,666 > 1,99444$. Jadi dapat dikatakan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sejalan dengan penelitian (Maduningtias, 2019; Bakti dan Hairudin, 2020; Gunadi dan Kusumayadi, 2020; Silalahi et al, 2021).

3). Budaya Kerja

$H_{03} \beta = 0$ artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap prestasi kerja. $H_{a3} \beta \neq 0$ artinya memiliki pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil output SPSS 25.0 pada tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji secara parsial menghasilkan nilai $\alpha = 0,25$ atau t-hitung yang diperoleh untuk budaya kerja 3,499 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan $df (n-k)$ yaitu $(73-3 = 70)$ dan dua sisi ($\alpha = 0,25$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,99444. Sehingga diketahui bahwa hasil t hitung $>$ t-tabel diperoleh $3,499 > 1,99444$. Jadi dapat dikatakan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil ini sejalan dengan (Fikriani et al, 2020; Caryoto, 2021).

Uji Statistik F

Hasil uji Anova pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F-hitung (39,180) lebih besar dari F-tabel (2,74) dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, disimpulkan hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Tabel 7. Uji statistic F

Model	df	F	Sig.
Regresi	3	39,180	0,000
Residual	69		
Total	72		

Sumber: Data diolah, 2021

Simpulan dan Implikasi Penelitian

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel bebas yaitu, komunikasi, disiplin kerja dan budaya kerja baik secara individu maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Komunikasi yang efektif, dengan disiplin kerja yang memadai, dan didukung oleh budaya kerja yang baik akan meningkatkan prestasi kerja PT. Aerofood Indonesia Unit Jakarta.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap prestasi kerja. Pimpinan perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan khususnya dalam pelaksanaan aturan perusahaan agar prestasi kerja meningkat.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap prestasi kerja. Peran pimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja. Pimpinan perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan khususnya dalam pelaksanaan aturan perusahaan agar prestasi kerja meningkat.

Referensi

- Asmara, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Tugu Chocolate Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol 1 (1): 45-53
- Badu, S.O. dan Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing
- Bakti, U., dan Hairudin, H. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Panjang Plant. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan akuntansi*, Vol 12 (2): 115-124
- Busro, M. (2017). *Teori Teori Manajemen Sumber daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group
- Caryoto, C. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Mitra Usaha Gunung Sindur Bogor. *Jurnal Semarang*, Vol. 4(1): 130-139
- Dolphina, E. (2012). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. In *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan*.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Ponorogo Press.
- Fikriani, D., Firdaus, M.A., Rinda, R.T. (2020). Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 3(2): 199-208
- Gunadi, I., dan Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Vol 2 (3): 22-32
- Hasibuan, M.H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Askara
- Hidayat, Z., Taufiq, M., Dosen, D., Widya, S., Lumajang, G., Tetap, D., & Akuntansi, J. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. 2(1).
- Katidjan, P.S., Pawirosumarto, S., dan Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, No. 7: 429-446
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Mandiri Tujuh Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, No 1 (3):109-117
- Matasik, C.P., Adolfini, A., Lumintang, G.G. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 5 (2): 613-623
- Rizqina, Z.A., Adam, M., Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen. *Jurnal Magister Manajemen*, No. 1(1): 59-69
- Siahaan, B. G., dan Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Agra Mulya di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, No 4 (2):175-181.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E.A., Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Jurnal Equilibria*, Vol 9(2):24-36 DOI: <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid*

untuk Meningkatkan Kinerja) (Suryani & R. Damayanti, Eds.). PT Bumi Aksara

- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, Vol 1 (2): 113-127. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2543>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas social dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.No. 15: 27-35
- Tsauri, H.S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusiawi*. STAIN Jember Press.
- Wandi, D., Tinggi, S., Banten, I. E., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. 2 (2).
- Wong, E., dan Askiah, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, Vol 3 (1): 887-894