

Pengaruh Perilaku Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang

Suhada¹, Nisa' Ulul Mafra², Riska Kurnia Sari³, Mohamad Nur Arriyanto⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, suhadaahmadmadjid@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nisaulul29@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, riskakurniasari13@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, arriyanto.m.nur@gmail.com

ABSTRAK

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *probabilitas sampling* dengan menggunakan metode *proportionate stratified sampling* berdasarkan rumus *Slovin*, dengan jumlah total sampel sebanyak 55 responden. Penelitian ini juga melibatkan pengujian instrument, validitas, dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Untuk analisis data, digunakan teknik analisis linear berganda, analisis korelasi, analisis determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari Perilaku Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Selain itu, variabel Komunikasi (X_2) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor, yaitu Perilaku Kerja dan Komunikasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Perilaku Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa H_a diterima, sementara H_o ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik Perilaku Kerja maupun Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang. Hasil pengujian ini diperkuat oleh korelasi yang memiliki nilai 0,834, menandakan adanya keterkaitan yang kuat. Selain itu, uji determinasi menunjukkan bahwa sebesar 69,6% variasi dapat dijelaskan oleh faktor yang telah diteliti, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor lainnya yang belum diselidiki.

Kata Kunci: Perilaku Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The technique used for sampling is probability sampling using the proportionate stratified sampling method based on the Slovin formula, with a total sample of 55 respondents. This research also involves testing the instrument, validity, and reliability. The classic assumption test used in this study includes the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. For data analysis, multiple linear analysis techniques, correlation analysis, determination analysis, and the t test and F test were used. The results of the hypothesis test show that there is a partial effect of work behavior (X_1) on employee performance, with a significance level of $0.006 < 0.05$. In addition, the Communication variable (X_2) also has a significant influence on Employee Performance, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that the two factors, namely Work Behavior and Communication, have a significant influence on Employee Performance. Furthermore, the results of the F test simultaneously indicate that there is a significant effect of Work Behavior and Communication on Employee Performance, with a significance level of 0.000. This indicates that H_a is accepted, while H_o is rejected. Therefore, it can be concluded that both work behavior and communication have a significant influence on employee performance at the Sudirman Palembang Branch. The results of this test are strengthened by a correlation which has a value of 0.834, indicating a strong correlation. In addition, the determination test shows that 69.6% of the variation can be explained by the factors that have been studied, while the rest is influenced by other variables such as work discipline, work environment, compensation, and others.

Keywords : Work Behavior, Communication, Employee Performance.



A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Mempunyai peran krusial untuk operasional instansi guna mencapai tujuan secara efektif. Karyawan merupakan asset terpenting dalam perusahaan. Tanpa, karyawan perusahaan tidak akan berfungsi secara optimal karena mereka merupakan tulang punggung dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Karena itu, terpenting untuk mengarahkan karyawan untuk tetap produktif dalam menjalankan tugas mereka. Namun, pemberian arahan kepada karyawan tidaklah mudah ini dikarenakan setiap individu mempunyai pemikiran, perilaku, serta latar belakang yang berbeda. Maka dari itu, pimpinan perusahaan harus bisa memotivasi karyawan agar tetap berkinerja tinggi dengan cara meningkatkan perilaku kerja, menjalin komunikasi yang efektif dan membangun loyalitas karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Rumah Makan Pagi Sore adalah suatu usaha yang menyediakan makanan kepada pelanggan dan menyediakan tempat untuk makan dengan menetapkan harga untuk makanan dan layanan yang disediakan. Usaha ini termasuk dalam kategori industri kuliner yang menyediakan layanan pemesanan makanan dan minuman untuk acara makan, baik dalam skala besar maupun kecil.

Perilaku kerja adalah dasar dari pandangan hidup yang membentuk nilai-nilai, kebiasaan serta mendorong sikap dan tindakan dalam konteks pekerjaan. Perilaku kerja memiliki peran penting dalam lingkungan kerja karena mengacu pada cara orang-orang berperilaku saat bekerja.

Menurut Robbins (2015:35), perilaku kerja mencakup cara individu mengungkapkan diri melalui sikap dalam pekerjaan. Sementara itu, Robbins (2015:35) mendefinisikan perilaku kerja yaitu bagaimana cara seseorang dalam mengekspresikan diri mereka melalui sikap saat bekerja yang dilakukan ditempat kerja. Definisi ini menekankan pentingnya sikap para pekerja menuju tindakan yang diambil ditempat kerja. Perilaku kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi efektivitas kerja secara fisik serta mental, secara langsung maupun tidak langsung. Mengingat setiap individu memiliki perilaku yang berbeda, penting bagi pimpinan untuk memahami perilaku karyawan mereka dengan baik.

Komunikasi berperan sebagai saluran untuk mengalirkan informasi, baik dari dalam maupun luar perusahaan. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan. Pelaksanaan komunikasi yang tidak baik bisa mengganggu semua agenda yang mengakibatkan pekerjaan apapun menjadi kacau, karena itu diperlukan penerapan komunikasi yang efektif sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Menurut Koesomowidjojo (2021:65), Komunikasi adalah proses interaksi yang bertujuan untuk pertukaran informasi dengan maksud mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain. Komunikasi juga melibatkan pertukaran pesan antara sejumlah orang. Para pihak yang terlibat dalam perusahaan sangat membutuhkan informasi mengenai perusahaan dimana mereka bekerja. Sementara itu, pendapat Sutrisno (2017:17), definisi komunikasi bervariasi tergantung pada konteksnya. Pendapat Arni (2016:4) menjelaskan bahwa komunikasi melibatkan pertukaran informasi verbal dan non verbal antara pengirim dan penerima pesan. Dalam ilmu sosial, komunikasi sering diartikan sebagai proses sosial yang berkaitan dengan pesan dan perilaku manusia, yang biasanya dipelajari oleh para peneliti sosial. Komunikasi melibatkan proses pengiriman pesan yang dapat disesuaikan agar pesan tersebut dapat diterima dengan makna yang dimaksud. Ketika komunikasi dilakukan secara efektif dapat menghasilkan perubahan dalam perilaku individu.

Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian yang diperoleh saat mengerjakan tanggung jawabnya. Kinerja sangat mempengaruhi kemajuan instansi serta mencerminkan kemampuan karyawan. Kasmir (2016:182) berpendapat, kinerja mengacu pada kemampuan kerja dan tingkah seseorang dalam suatu periode dan bisa di ukur melalui keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban. Menurut Wibowo (2016:41), kinerja merupakan aktivitas dengan tujuan mencapai target secara teratur meningkatkan kinerjanya.. Bintoro & Darmawan (2017:106) menjelaskan kinerja karyawan merujuk keberhasilan yang baik pada jumlah pencapaiannya. Definisi tersebut mengacu pada keberhasilan yang diraih pegawai meliputi pencapaian ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan terpenting untuk meningkatkan perilaku kerja dan komunikasi. Meningkatkan kinerja karyawan memiliki hasil positif dalam mencapai tujuan instansi. Karena itu, para pimpinan harus bisa memahami tingkah laku dari masing-masing karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah dikarenakan, kinerja karyawan bisa terwujud jika faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti perilaku kerja dan komunikasi bisa diterima dengan baik. Perilaku kerja dan komunikasi di perusahaan merupakan faktor terpenting dalam menghasilkan lingkungan yang nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Tanpa perilaku kerja dan komunikasi perusahaan akan kesulitan dalam mencapai keberhasilan yang optimal.

Hasil dari pengamatan sementara yang telah dilakukan oleh peneliti perilaku kerja pada Rumah Makan Pagi Sore masih menunjukkan tingkat kinerja yang rendah. Ini melihat dari masih adanya karyawan tidak disiplin saat kerja serta ketidaktelitian dalam mengerjakan tugas, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat. Selain itu, komunikasi di Rumah Makan Pagi Sore belum berjalan secara optimal karena terdapat hambatan dalam penyampaian informasi, terutama dibagian produksi. Masalahnya adalah terlalu banyak saluran yang harus dilalui, misalnya pesanan harus melalui operator terlebih dahulu serta beberapa bagian lainnya seperti palung dan dapur. Akibatnya, sering terjadi perubahan informasi yang diterima, termasuk kesalahan dalam jumlah pemesanan. Hal ini dapat menghambat peningkatan kinerja masing-masing karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang.

Peneliti terdahulu oleh Risky (2012), Larsen (2020), Ginting (2018), Herwanto & Susan (2011) dan Budiman (2018) telah membahas topik serupa. Hasil penelitiannya, terdapat hubungan yang signifikan dan kuat perilaku kerja dan komunikasi dengan kinerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Definisi Perilaku Kerja

Perilaku kerja memiliki peranan terpenting di dalam lingkungan kerja yang nyaman karena hal ini melibatkan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh individu saat mereka bekerja. Perilaku kerja mengacu semua tindakan yang menunjukkan bagaimana seorang karyawan berperilaku didalam lingkungan kerja dan bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan lingkungan sekitarnya. Menurut Khaerul Umam (2014:41), perilaku kerja mengacu pada sikap atau tindakan manusia dan semua aktivitas yang dilakukan sehari-hari, seperti bekerja dengan semangat, berinteraksi dengan orang lain serta menerima atau menolak pendapat. Sementara itu, Robbins (2015:35) mendefinisikan perilaku kerja yaitu bagaimana cara seseorang dalam mengekspresikan diri mereka melalui sikap saat bekerja yang



dilakukan ditempat kerja. Definisi ini menekankan pentingnya sikap para pekerja menuju tindakan yang diambil ditempat kerja.

Kesimpulan dari pengertian diatas dapat diketahui perilaku kerja melibatkan keterampilan dan tindakan yang dilakukan oleh para pekerja saat menjalankan tugas mereka ditempat kerja. Secara umum, perilaku kerja dapat mencakup kegiatan, aksi, kinerja, tanggapan dan reaksi individu. Beberapa orang juga menghubungkan perilaku kerja dengan kewarasan agar dapat menciptakan perilaku kerja yang positif serta konsisten.

Indikator Perilaku Kerja

Bryson (2013:41), menjelaskan terdapat 4 indikator yaitu: Indikator pertama adalah kemampuan berhubungan sosial, yang mencakup kemampuan untuk bekerjasama guna mencapai tujuan bersama, Indikator kedua adalah kualitas pekerjaan, yang mengacu pada kemampuan, Indikator ketiga adalah keterbiasaan, yang merujuk pada perilaku kerja yang umum dilakukan, Indikator terakhir adalah menahan keahlian, yang meliputi kebiasaan individu guna mengontrol emosi ketika bekerja.

Definisi Komunikasi

Definisi merujuk sebuah proses dimana informasi, ide dan pesan dikirimkan secara lisan maupun non-verbal. Menurut Koesomowidjojo (2021:65), komunikasi adalah interaksi yang menuju pertukaran informasi. Sementara itu, pendapat sutrisno (2017:17), definisi komunikasi bervariasi tergantung pada konteksnya. Pendapat Arni (2016:4) menjelaskan bahwa komunikasi melibatkan pertukaran informasi verbal dan non verbal antara pengirim dan penerima pesan. Dalam ilmu sosial, komunikasi sering diartikan sebagai proses sosial yang berkaitan dengan pesan dan perilaku manusia, yang biasanya dipelajari oleh para peneliti sosial.

Dengan merujuk pada definisi komunikasi melibatkan progres kiriman pesan yang dapat disesuaikan agar pesan tersebut dapat diterima dengan makna yang dimaksud. Ketika komunikasi dilakukan secara efektif dapat menghasilkan perubahan dalam perilaku individu.

Indikator Komunikasi

Pendapat Sutardji, (2016:10), ada 5 indikator komunikasi ialah: kepehaman yaitu keahlian dalam informasi dengan tepat dimaksud pengirim pesan, Kesenangan diharapkan bahwa informasi terjadi saat suasana yang tepat, Meningkatkan hubungan interpersonal yaitu informasi akurat bisa membangun persaudaraan antar individu, Tingkah yaitu informasi bisa akurat bila terjadi perbedaan dalam tingkah laku.

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian diperoleh saat mengerjakan tanggung jawabnya. Menurut Wibowo (2016:41), kinerja merupakan aktivitas dengan tujuan mencapai target secara teratur meningkatkan kinerjanya. Pendapat Kasmir (2016:182), kinerja mengacu pada keberhasilan pegawai dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Kinerja bisa terukur berdasarkan kebiasaan pegawai. Bintoro & Darmawan (2017:106) menjelaskan kinerja karyawan merujuk keberhasilan yang baik pada jumlah pencapaiannya. Definisi tersebut mengacu pada keberhasilan yang diraih pegawai meliputi pencapaian ditetapkan.

Indikator Kinerja Karyawan

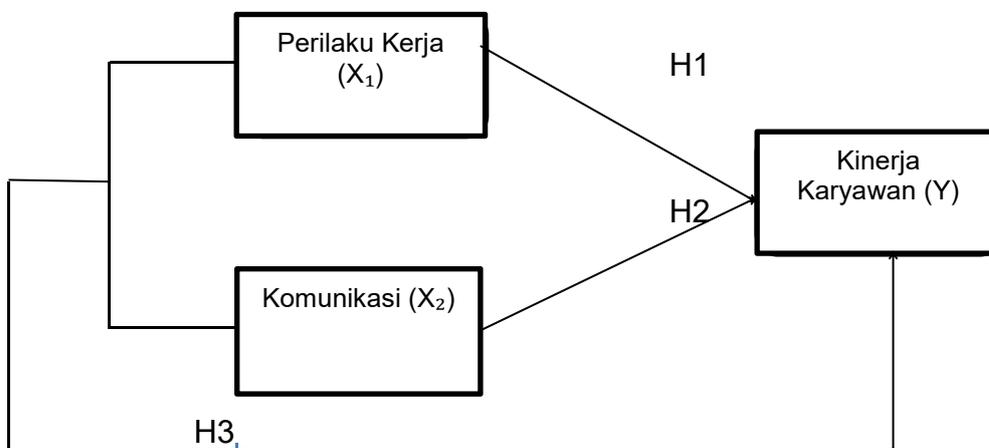
Pendapat Kasmir (2018:208), indikator merujuk pada beberapa aspek ialah: Kualitas (mutu) untuk mengukurnya dilihat dari pekerjaan yang dihasilkan melewati sebuah proses, Kuantitas (jumlah) Pengukurannya juga bisa terlihat dari banyaknya hasil seorang karyawan, Waktu yaitu sebuah pekerjaan yang diberikan batas waktu untuk mengerjakannya, Penekanan Biaya, Biaya yang sudah dianggarkan sebelumnya guna aktivitas perusahaan menjadi faktor penting yang diperhatikan dalam mengukur kinerja, Pengawasan Melakukan pengontrolan terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakan, Hubungan antar karyawan yaitu membangun kerjasama dan harmoni antara karyawan atau dengan pimpinan sebagai bagian dari indikator kinerja.

Penelitian Terdahulu

Studi sebelumnya dalam konteks penelitian, informasi yang telah ditemukan sebelumnya dapat digunakan sebagai pendukung untuk memperdalam pemahaman terhadap masalah yang sedang dibahas. Berbagai temuan dari penelitian sebelumnya telah dikumpulkan sebagai referensi. Peneliti terdahulu telah dilakukan oleh Risky (2012), Larsen (2020), Ginting (2018), Herwanto&susan (2011) dan Budinan(2018) telah membahas topik serupa. Hasil penelitiannya, terdapat hubungan yang signifikan dan kuat perilaku kerja dan komunikasi dengan kinerja karyawan.

Kerangka Pikir

Sugiyono (2019:128) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan suatu konsep atau model yang menggambarkan teori terhubung pada faktor pada permasalahan . dibawah adalah penjelasan tentang kerangka pikir yang digunakan pada penelitian ini.



Gambar Kerangka Pikir

Dalam studi ini, konsep yang dijelaskan adalah bahwa perilaku kerja yang positif dan komunikasi yang efektif akan memiliki hasil yang menguntungkan bagi karyawan dalam hal kinerja. Sebaliknya, perilaku kerja yang tidak baik dan kurangnya komunikasi yang memadai akan memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:64) mendefinisikan bahwa hipotesis penelitian merupakan dugaan pada kesalahan penelitian yang dirumuskan pada pertanyaan. Berikut hipotesis penelitian untuk penelitian ini:



- H1: perilaku kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
 H2: Komunikasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
 H3: Perilaku kerja (X₁) dan komunikasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)

C. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek Penelitian pada studi ini adalah para pegawai Rumah Makan Pagi Sore yang bekerja di cabang Sudirman Palembang yang berlokasi di depan Rumah Sakit Umum Palembang.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, digunakan metode kuantitatif guna mengevaluasi ikatan antar variabel.

Variabel Penelitian

Pendapat Sugiono (2019:95), variabel penelitian merujuk kepada berwujud aktivitas pilihan kemudian diinvestigasi serta dianalisis guna mencapai kesimpulan. Dalam konteks penelitian, variabel bebas diidentifikasi ialah perilaku kerja (X₁) serta komunikasi (X₂), sementara variabel terikat adalah kinerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2019:221) mengatakan bahwa definisi operasional variabel mengacu kepada berbagai wujud agar dapat dipelajari secara mendalam, sehingga informasi yang relevan dapat diperoleh dan kesimpulan dapat diambil berdasarkan hasil penelitian tersebut.

Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi
1.	Perilaku kerja (X ₁)	Perilaku kerja merupakan tindakan para pekerja pada pelaksanaan tugas dalam bekerja.
2.	Komunikasi (X ₂)	Komunikasi adalah suatu proses penyampain pesan dengan cara yang dapat disesuaikan agar pesan tersebut apat diterima dengan makna yang dimaksud.
3.	Kinerja karyawan (Y)	kinerja ialah kemampuan berkerja secara keseluruhan

Sumber: Data diolah 2023

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada semua karyawan yang bekerja di Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang berjumlah 120 orang. Jumlah sampel berjumlah 55 responden menggunakan rumus Slovin melalui teknik random sampling.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah kusioner sebagai teknik pengumpulan data dengan memberikan pernyataan yang disebarkan kemudian diberi tanggapan oleh responden dengan memberikan skor dari tanggapan tersebut.

Skala Pengukuran

Sugiyono (2019:167), skala pengukuran merujuk pada aturan untuk menentukan rentang nilai dalam sebuah instrumen pengukuran. Tujuannya adalah agar instrumen pengukuran tersebut menghasilkan data yang bersifat kuantitatif.

Dalam telitian iki, cara yang dipergunakan ialah skala Likert. Skala Likert digunakan guna mengevaluasi tingkah individu atau kelompok terhadap suatu fenomena tertentu. Variabel yang diukur dengan menggunakan skala Likert berfungsi sebagai indikator variabel yang telah ditetapkan.

Tabel Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Teknik Uji Coba Instrumen

Uji validitas dilakukan guna mengevaluasi peralatan pengukuran bisa mengukur keseharusannya. Uji validitas ini menggunakan metode *Person Correlation* dengan kriteria apabila nilai signifikan $> \alpha$ maka instrumen penelitiannya tidak valid begitupun sebaliknya. Serta, uji reliabilitas dilakukan guna mengevaluasi keakuratan peralatan pengukuran. Pengujian Reliabilitas ini memiliki ciri bila jumlah nilai Cronbach alpa $> 0,60$ maka alat pengukurannya dianggap reliabel begitupun sebaliknya.

Untuk variabel indepen yaitu perilaku kerja (X_1) dan kounikasi (X_2). sebagai variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal tanpa gejala multikolinearitas maupun heterokedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji t dan uji F.

Pada penelitian ini pengujian normalitas menggunakan uji *One Sampel Kolmogriv-Smirnov Test* memiliki ciri apabila total signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila total sig $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas mengacu saat keadaan menunjukkan hubungan linear yang sangat kuat atau hampir sempurna. Dengan ketentuan apabila nilai toleransi $> 0,01$, serta VIF > 10 , maka tidak ada keadaan multikolinearitas. Jika nilai toleransi $< 0,01$ dan VIF < 10 , maka ada keadaan multikolinearitas

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Glejser* dengan ketentuan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Jika nilai signifikan $> 0,05$ makan terjadi heterokedastisitas

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, dan pengujian hipotesis.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen, persamaan analisis regresi linear berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel dependen dan independen. Analisis koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel dependen terhadap variabel independen.



Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesesi untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan menggunakan uji t dan uji F. Dengan ketentuan apabila nilai sig>0,05, artinya Ho ditolak dan Ha diterima berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Namun sebaliknya jika nilai sig<0,05 Ho diterima dan Ha ditolak maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Coba Instrumen

Tabel Hasil Uji Validasi Perilaku Kerja

No	Butir Pernyataan	Sig	α	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,000	0,05	<0,05	Valid
2	P2	0,000	0,05	<0,05	Valid
3	P3	0,000	0,05	<0,05	Valid
4	P4	0,000	0,05	<0,05	Valid
5	P5	0,000	0,05	<0,05	Valid
6	P6	0,000	0,05	<0,05	Valid
7	P7	0,000	0,05	<0,05	Valid
8	P8	0,000	0,05	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat diamati bahwa semua pernyataan yang terkait dengan variabel perilaku kerja menunjukkan nilai sig (0,000) < 0,05. Menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dapat dianggap valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Komunikasi

No	Butir Pernyataan	Sig	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,000	<0,05	Valid
2	P2	0,000	<0,05	Valid
3	P3	0,000	<0,05	Valid
4	P4	0,000	<0,05	Valid
5	P5	0,000	<0,05	Valid
6	P6	0,000	<0,05	Valid
7	P7	0,000	<0,05	Valid
8	P8	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Menurut tabel yang disajikan, semua pernyataan dalam variabel komunikasi menunjukkan nilai sig (0,000) < 0,05, artinya bahwa semua pernyataan dapat dianggap valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Butir Pernyataan	Sig	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,000	<0,05	Valid
2	P2	0,000	<0,05	Valid
3	P3	0,000	<0,05	Valid
4	P4	0,000	<0,05	Valid
5	P5	0,000	<0,05	Valid
6	P6	0,000	<0,05	Valid
7	P7	0,000	<0,05	Valid
8	P8	0,000	<0,05	Valid
9	P9	0,000	<0,05	Valid
10	P10	0,000	<0,05	Valid
11	P11	0,000	<0,05	Valid
12	P12	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan tersebut dapat dianggap valid.

Reliabilitas

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas
Perilaku Kerja, Komunikasi Dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Cronbach's	> Alpa	Keterangan
Perilaku kerja (X_1)	0,718	0,60	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,811	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpa* sebesar 0,718, 0,811 dan 0,833 > 0,60. Maka, alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel (dapat dipercaya) dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

**Tabel Hasil Uji Normalitas
Perilaku Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan**

Variabel	N	Signifikan	$\alpha < 0,05$	Keterangan
Perilaku Kerja (X_1)	55	0,081	0,05	Normal
Komunikasi (X_2)	55	0,093	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	55	0,074	0,05	Normal

Sumber: Data diolah 2023



Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas untuk variabel Perilaku Kerja (X_1) sebesar 0,081, Komunikasi (X_2) 0,093, Kinerja Karyawan (Y) 0,074 dari hasil nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF
Perilaku Kerja (X1)	0,714	1,400
Komunikasi (X2)	0,714	1,400

Sumber: Data diolah 2023

Table diatas dapat dilihat bahwa nilai toleransi sebesar $0,714 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,400 < 10.000$. Maka, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

Heterokedastisitas

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	$\alpha = 0,5$	Keterangan
Perilaku Kerja (X1)	213	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komunikasi (X2)	251	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan kedua variabel perilaku kerja dan komunikasi sebesar 0,213 dan 0,251 $> 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B
α (Constan)	14,050
Perilaku kerja	.385
Komunikasi	.774

Sumber: Data diolah 2023

Tabel ini menghasilkan nilai koefisien regresi untuk perilaku kerja (X_1) sebesar 0,385 dan nilai koefisien regresi untuk komunikasi (X_2) sebesar 0,774 dan nilai konstanta sebesar 14,050. Berdasarkan nilai tersebut, maka diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda adalah $Y=14,050+0,385X_1+0,774X_2$. nilai konstanta sebesar 14,050 mengindikasikan bahwa jika nilai perilaku kerja dan komunikasi sama-sama nol maka nilai kinerjanya sebesar 14,050. Koefisien regresi

unuk variabel perilaku kerja sebesar 0,385, yang berarti jika perilaku kerja meningkat satu satuan sedangkan variabelnya tetap, maka kinerja karyawannya bisa meningkat sebesar 0,385 sebaliknya, jika variabel perilaku kerja (X_1) mengalami penurunan satu satuan, maka kinerja karyawannya akan mengalami penurunan sebesar 0,385 satuan terhadap perilaku kerja. 0,774 merupakan koefisien regresi untuk variabel komunikasi, berarti apabila tingkat komunikasi naik satu satuan sedangkan variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,774 satuan. Jika variabel komunikasi (X_2) mengalami penurunan sebesar 0,774 satuan terhadap komunikasi.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R
perilaku kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan	0,834

Sumber: Data diolah 2023

Diketahui bahwa koefisien korelasi (r) antara Perilaku Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,481. Artinya, Variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang sangat erat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R Square
Perilaku kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan	0,696

Sumber: Data diolah 2023

Diketahui bahwa koefisien determinasi R square 69,6% menunjukkan bahwa kontribusi variabel perilaku kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) kepada variabel kinerja karyawan sebesar 69,6% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel Uji t

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$
Perilaku kerja (X_1)	0,006	< 0,05
Komunikasi (X_2)	0,000	< 0,05

Sumber: Data diolah 2023

Perilaku kerja dengan nilai $0,006 < 0,05$ dan komunikasi mempunyai nilai $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari perilaku kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.



Tabel Hasil Uji F

Variabel	Sig	$\alpha = 0,05$
Perilaku Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	0,000	<0,05

Sumber: Data diolah 2023

Dari uji F yang telah ditemukan bahwa nilai sig kurang dari 0,05. Artinya ada pengaruh secara simultan perilaku kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Nilai koefisien korelasi (r) antara Perilaku Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,481. Artinya, Variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang sangat erat.

Nilai koefisien determinasi R square 69,6% menunjukkan bahwa kontribusi variabel perilaku kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) kepada variabel kinerja karyawan sebesar 69,6% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian uji t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Perilaku Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang, dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di cabang tersebut.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perilaku kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang. Meskipun secara teori perilaku kerja dapat memiliki efek negatif, namun jika dikelola dengan baik, perilaku kerja tersebut dapat membentuk pola perilaku yang positif dan konsisten.

Penelitian dulu dilakukan oleh Larsen (2020) dan Herwanto serta Susan (2011) yang juga menyimpulkan bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian uji T Komunikasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), nilai signifikansi (sig) adalah $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh signifikan perilaku kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang.

Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang. Secara teori, komunikasi dapat memiliki dampak negatif jika tidak dikelola dengan baik. Apabila jika dikelola dengan baik, komunikasi dapat menciptakan hubungan yang efektif.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Risky (2012), yang juga menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Perilaku Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian hipotesis (uji F), hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Perilaku Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Makan Pagi Sore

Cabang Sudirman Palembang, karena nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Perilaku kerja yang positif memiliki dampak positif, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan anggota kelompok. Namun, perilaku yang kurang baik dapat memiliki beberapa dampak negatif, seperti terjadinya keretakan antar kelompok seperti rasa dendam dan benci. Meskipun demikian, dengan adanya energi dan pikiran yang positif, dapat mengatasi ketidakstabilan komunikasi dan meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Secara parsial ada pengaruh signifikan Perilaku Kerja dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang.
- Secara simultan ada pengaruh signifikan Perilaku Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Saran

Dari hasil penelitian yang di uraikan di atas ada beberapa hal yang perlu di perhatikan, yaitu:

- Tugas Rumah Makan Pagi Sore adalah sebagai fasilitator untuk meminimalisasi kesenjangan akibat gesekan persaingan yang tidak sehat sehingga mempengaruhi perilaku kerja karyawan dengan memberikan tempat bekerja merupakan rumah kedua bagi setiap karyawan yang tentunya membutuhkan ketentraman dan kenyamanan.
- Perlu memberikan komunikasi yang akurat guna mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja. Setiap karyawan harus lebih komunikatif dalam memberikan informasi dan perlu *recheck* info sehingga tidak saling menyalahkan. Dengan demikian komunikasi akan tetap terjalin dengan baik.
- Rumah Makan Pagi Sore perlu memperhatikan hubungan antar karyawan. Persaingan yang terjadi antar karyawan terkadang dapat menimbulkan perilaku kerja yang kurang stabil dan komunikasi yang kurang baik sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan. Sebaliknya, perilaku kerja dan komunikasi dua arus yang baik tentu dapat meningkatkan kinerja seperti yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bryson & Jhon. M (2013). *Perencanaan Strategis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiman (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Of Management*. 1(1), 169.
- Ginting & Nurmaidah Br (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi. *Jurnal Of Civil Engincerin*.8(10), 29-30.



- Herwanto & Susan (2011). Pengaruh Sikap dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Inna Garuda Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*. 15(14), 37.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Koesomowidjojo, S.R (2021). *Dasar-dasar Komunikasi*. Jakarta: Bhuana Ilmu.
- Larsen (2020). Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bumi Global Niaga. *Ejurnal Stipjakarta*. 14(2), 47.
- Robbins. P.S, (2015). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. (5th Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian*. Bandung: Afabeta
- Sutrisno (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish
- Umam, K (2014). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.