# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. **Gambaran Umum**
2. **Sejarah singkat PT Wahana Semesta Kota Tegal**

Era sekarang dan ke depan sejalan dengan adanya otonomi daerah adalah era berkembang dan bangkitnya koran daerah. PT. Wahana Semesta Tegal adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha media cetak berupa koran dengan nama Radar Tegal. Radar Tegal pertama kali pada tanggal 20 Nopember 2000. PT. Wahana Semesta Tegal merupakan salah satu anak perusahaan Jawa Pos Group yang mempelopori berdirinya koran-koran daerah. Koran daerah diterbitkan sebagai upaya mengakomodasi peristiwa dan interaksi antar masyarakat dan elemen-elemen yang ada di daerah tersebut. Peristiwa daerah jarang mendapat liputan yang memadai dari koran nasional dan propinsi. Sejalan dengan berkembangnya koran lokal, membuat koran nasional dan propinsi menyelipkan suplemen khusus berita-berita daerah.

Radar Tegal memfokuskan diri pada masyarakat Tegal, Slawi, Brebes dan Pemalang sekitarnya. Di usia yang menginjak 13 (tiga belas) tahun telah menjadi bacaan utama masyarakat Tegal dan sekitarnya. Dengan adanya Radar Tegal, menjadi sarana interaksi pengetahuan dan informasi mengenai daerahnya. Juga kebanggaan akan daerahnya semakin meningkat karena sejajar dengan kota-kota lain.

1. **Visi dan Misi**
	* + 1. Visi dan Misi

Menjadikan Radar Tegal sebagai satu-satunya koran lokal yang bisa menjadi bacaan utama masyarakat Tegal dan sekitarnya untuk mengetahui segala informasi daerah tegal dan sekitarnya khususnya dan informasi nasional secara umum.

* + - 1. Tujuan

Menciptakan simbiosis mutualisme antara Radar Tegal dan masyarakat Tegal dan sekitarnya, dimana Radar Tegal bisa menjalankan perusahaan dan memperoleh keuntungan dengan memberikan informasi yang akurat pada masyarakat mengenai daerahnya sedangkan masyarakat bisa lebih kritis dengan informasi yang didapatnya mengenai perkembangan daerahnya.

1. **Struktur Organisasi**

**Gambar 5**

**Struktur Organisasi PT Wahana Semesta Kota Tegal**

1. **Deskripsi Kerja Karyawan Perusahaan**

Rincian tugas pokok dan kepegawaian pada perusahaan PT Wahana Semesta Kota Tegal dapat dilihat sebagai berikut :

1. Direktur
	* + 1. Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap seluruh proses bisnis yang terjadi di PT Wahana Semesta Kota Tegal.
			2. Memantau dan menilai keseluruhan kinerja kemajuan perusahaan dan mengambil kebijakan untuk kebaikan perusahaan.
2. General Umum
3. Bertanggung jawab menyediakan berbagai kebutuhan kantor, mulai dari alat perkantoran, gedung, fasilitas, kebersihan, tenaga kontrak, kantor cabang, dan lain-lain.
4. Pimpinan Redakasi
5. Bertanggung jawab terhadap mekanisme dan aktivitas kerja keredaksian sehari-hari.
6. Mengawasi isi seluruh rubrik situs web.
7. Mengatur penyusunan dan penerbitan berita.
8. Wakil Pimpinan Redakasi
9. Membantu Pimpinan Redaksi dalam mekanisme.
10. Membantu Pimpinan Redaksi dalam mengatur penyusunan dan penerbitan berita.
11. Redaktur
12. Melakukan editing atau penyuntingan, aktivitas penyeleksian dan perbaikan naskah yang akan dimuat atau disiarkan
13. Keuangan
14. Pelaksanaan urusan pembiayaan.
15. Pelaksanaan urusan perbendaharaan.
16. Pelaksanaan urusan akuntansi.
17. Pelaksanaan urusan evaluasi dan pelaporan keuangan.
18. Pemasaran
19. Menganalisis pasar dan pelanggan untuk memahami preferensi, kebutuhan, dan perilaku mereka.
20. Penentuan harga.
21. Promosi.
22. Distribusi.
23. Pra Cetak
24. Menyiapkan, memeriksa dan merawat semua alat cetakan secara berskala.
25. Mencetak dan menghasilkan produk berkualitas tinggi sesuai dengan standard an permintaan.
26. Membuat laporan hasil pekerjaan, dan mengirimkan produk ke lokasi permintaan.
27. Iklan
28. Analisis riset pasar dan pemasaran.
29. Copywriter.
30. Kosultan pemasaran.
31. Art director.
32. Public relation.
33. Desain Iklan
34. Desainer grafis.
35. Desainer interaktif.
36. Desainer produk.
37. Desainer interior.
38. Illustrator.
39. **Gambaran Umum Responden**
40. **Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian yang dilakukan di PT Wahana Semesta Kota Tegal disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 9**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
| 1 | Laki-Laki | 17 | 57% |
| 2 | Perempuan | 13 | 43% |
|  | Jumlah | 30 | 100% |

*Sumber : Data Primer diolah 2024*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa laki-laki sebanyak 17 responden atau 57% dan perempuan sebanyak 13 responden atau 43%.

1. **Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian yang dilakukan di PT Wahana Semesta Kota Tegal disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 10**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia | Jumlah  | Presentase |
| 1 | 20-30 Tahun | 7 | 23% |
| 2 | 31-40 Tahun | 5 | 17% |
| 3 | 41-50 Tahun | 11 | 37% |
| 4 | > 50 Tahun | 7 | 23% |
|  | Jumlah | 30 | 100% |

*Sumber : Data Primer diolah 2024*

Berdasarkan data tabel diatas, disimpulkan bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 23%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 5 responden dengan presentase 17%, responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 11 responden dengan presentase 37%, responden dengan usia >50 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 23%.

1. **Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir pada penelitian yang dilakukan di PT Wahana Semesta Kota Tegal disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 11**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pendidikan Terkahir | Jumlah | Presentase |
| 1 | SMP | 2 | 7% |
| 2 | SMA | 23 | 77% |
| 3 | DIII | 3 | 10% |
|  | SI | 2 | 7% |
|  | Jumlah | 30 | 100% |

*Sumber : Data Primer diolah 2024*

Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat diketahui pendidikan SMP sebanyak 2 orang atau 7%, pendidikan SMA/SMK sebanyak 23 orang atau 77%, pendidikan DIII sebanyak 3 orang atau 10%, dan pendidikan SI sebanyak 2 orang atau 7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden PT Wahana Semesta Kota Tegal kebanyakan berpendidikan terakhir SMA/SMK.

1. **Pengujian Instrumen Penelitian**

Uji penelitian dalam penelitian ini adalah uji validitas yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya dalam suatu penelitian dan uji reliabilitas adalah adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Seluruh variabel penelitian ini yaitu variabel beban kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini proses perhitungan terhadap uji validitas dan reliabilitas skor hasil kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden akan diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan Program SPSS 22.

1. **Uji Validitas**

Pada penelitian dengan menggunakan instrument kuesioner, maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini akan digunakan korelasi item. Korelasi antara item dan total skor item yang akan diukur dengan rumus korelasi product moment. Pada Level Signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, apabila r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid, sedangkan jika r hitung < r tabel maka data tersebut disimpulkan tidak valid. Kriteria validitas adalah jika Korelasi Product Moment > r tabel pada tafar signifikansi 5% atau 0,05. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan 30 responden, dengan jumlah sampel 30 (df = N-2) dan nilai signifikansi 0,05 maka ditemukan r tabel = 0,361.

1. **Uji Validitas Variabel Kinerja**

Jumlah butir pernyataan variabel kinerja sebanyak 12 butir pernyataan, sebelum dilakukan penelitian kepada 30 responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas kepada 30 non responden. Tujuannya untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya dengan taraf signifikan 0,05 dan r tabel = 0,361. Perhitungan uji validitas item untuk variabel kinerja dengan 30 orang responden terdapat pada lampiran. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 12**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kode Item | r hitung | R Tabel | Kriteria |
| Y1 | 0,526 | 0,361 | Valid |
| Y2 | 0,775 | 0,361 | Valid |
| Y3 | 0,700 | 0,361 | Valid |
| Y4 | 0,816 | 0,361 | Valid |
| Y5 | 0,667 | 0,361 | Valid |
| Y6 | 0,750 | 0,361 | Valid |
| Y7 | 0,653 | 0,361 | Valid |
| Y8 | 0,773 | 0,361 | Valid |
| Y9 | 0,796 | 0,361 | Valid |
| Y10 | 0,759 | 0,361 | Valid |
| Y11 | 0,697 | 0,361 | Valid |
| Y12 | 0,644 | 0,361 | Valid |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Hasil pengujian validitas 12 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, ternyata keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

1. **Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

Jumlah butir pernyataan variabel stress kerja sebanyak 12 butir pernyataan, sebelum dilakukan penelitian kepada 30 responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas kepada 30 non responden. Tujuannya untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya dengan taraf signifikan 0,05 dan r tabel = 0,361. Perhitungan uji validitas item untuk variabel beban kerja dengan 30 orang responden terdapat pada lampiran. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 13**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kode Item | r hitung | R Tabel | Kriteria |
| X1.1 | 0,558 | 0,361 | Valid |
| X1.2 | 0,461 | 0,361 | Valid |
| X1.3 | 0,696 | 0,361 | Valid |
| X1.4 | 0,750 | 0,361 | Valid |
| X1.5 | 0,682 | 0,361 | Valid |
| X1.6 | 0,565 | 0,361 | Valid |
| X1.7 | 0,661 | 0,361 | Valid |
| X1.8 | 0,363 | 0,361 | Valid |
| X1.9 | 0,677 | 0,361 | Valid |
| X1.10 | 0,545 | 0,361 | Valid |
| X1.11 | 0,493 | 0,361 | Valid |
| X1.12 | 0,682 | 0,361 | Valid |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Hasil pengujian validitas 12 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, ternyata keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

1. **Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal**

Jumlah butir pernyataan variabel beban kerja sebanyak 14 butir pernyataan, sebelum dilakukan penelitian kepada 30 responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas kepada 30 non responden. Tujuannya untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya dengan taraf signifikan 0,05 dan r tabel = 0,361. Perhitungan uji validitas item untuk variabel komunikasi interpersonal dengan 30 orang responden terdapat pada lampiran. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 14**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kounikasi Interpersonal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kode Item | r hitung | R Tabel | Kriteria |
| X2.1 | 0,598 | 0,361 | Valid |
| X2.2 | 0,565 | 0,361 | Valid |
| X2.3 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| X2.4 | 0,726 | 0,361 | Valid |
| X2.5 | 0,732 | 0,361 | Valid |
| X2.6 | 0,804 | 0,361 | Valid |
| X2.7 | 0,765 | 0,361 | Valid |
| X2.8 | 0,734 | 0,361 | Valid |
| X2.9 | 0,607 | 0,361 | Valid |
| X2.10 | 0,664 | 0,361 | Valid |
| X2.11 | 0,707 | 0,361 | Valid |
| X2.12 | 0,679 | 0,361 | Valid |
| X2.13 | 0,505 | 0,361 | Valid |
| X2.14 | 0,506 | 0,361 | Valid |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Hasil pengujian validitas 14 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, ternyata keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel komunikasi interpersonal yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

1. **Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Jumlah butir pernyataan variabel motivasi intrinsik sebanyak 14 butir pernyataan, sebelum dilakukan penelitian kepada 30 responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas kepada 30 non responden. Tujuannya untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya dengan taraf signifikan 0,05 dan r tabel = 0,361. Perhitungan uji validitas item untuk variabel disiplin kerja dengan 30 orang responden terdapat pada lampiran. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 15**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kode Item | r hitung | R Tabel | Kriteria |
| X3.1 | 0,531 | 0,361 | Valid |
| X3.2 | 0,439 | 0,361 | Valid |
| X3.3 | 0,760 | 0,361 | Valid |
| X3.4 | 0,666 | 0,361 | Valid |
| X3.5 | 0,793 | 0,361 | Valid |
| X3.6 | 0,702 | 0,361 | Valid |
| X3.7 | 0,723 | 0,361 | Valid |
| X3.8 | 0,785 | 0,361 | Valid |
| X3.9 | 0,732 | 0,361 | Valid |
| X3.10 | 0,684 | 0,361 | Valid |
| X3.11 | 0,777 | 0,361 | Valid |
| X3.12 | 0,840 | 0,361 | Valid |
| X3.13 | 0,781 | 0,361 | Valid |
| X3.14 | 0,805 | 0,361 | Valid |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Hasil pengujian validitas 14 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, ternyata keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan suatu instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Alat ukur yang baik, disamping harus valid juga harus reliabel. Kriteria suatu instrument dikatakan reliabel apabila koefisien determinasi > 0,60. Berikut ini hasil pengujian pervariabel sebagai berikut :

1. **Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

Variabel kinerja terdiri dari 12 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 30 orang responden dan diuji dengan rumus *Cronbach Alpha.* Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja dalam penelitian ini :

**Tabel 16**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .907 | 12 |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel kinerja diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,907. Karena nilai *Cronbach Alpha* 0,907 > 0,60, maka butir kuesioner variabel kinerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

1. **Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja**

Variabel beban kerja terdiri dari 12 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 30 orang responden dan diuji dengan rumus *Cronbach Alpha.* Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel beban kerja dalam penelitian ini :

**Tabel 17**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .832 | 12 |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel beban kerja diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,832. Karena nilai *Cronbach Alpha* 0,832 > 0,60, maka butir kuesioner variabel beban kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

1. **Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal**

Variabel beban kerja terdiri dari 14 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 30 orang responden dan diuji dengan rumus *Cronbach Alpha.* Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel komunikasi interpersonal dalam penelitian ini :

**Tabel 18**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .902 | 14 |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel komunikasi interpersonal diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,902. Karena nilai *Cronbach Alpha* 0,902 > 0,60, maka butir kuesioner variabel komunikasi interpersonal dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

1. **Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

Variabel motivasi intrinsik terdiri dari 14 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 30 orang responden dan diuji dengan rumus *Cronbach Alpha.* Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel disiplin kerja dalam penelitian ini

**Tabel 19**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .927 | 14 |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel disiplin kerja diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,927. Karena nilai *Cronbach Alpha* 0,927 > 0,60, maka butir kuesioner variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

1. **Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah diawali dengan mengubah data ordinal ke interval menggunakan metode MSI selanjutnya digunakan melalui metode uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji signifikan dan analisis koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Dengan hasil sebagai berikut :

1. **Metode Suksesif Interval (MSI)**

Seringkali data yang diperoleh dari penelitian adalah data ordinal (misalnya Likert), sehingga tidak dapat langsunh dianalisis dengan menggunakan statistik parametik seperti regresi atau analisis jalur. Oleh karena itu, data ordinal tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan Methode of Succesive Interval (MSI). Hasil transformasi data ordinal menjadi data interval dapat dilihat pada lampiran 14,15,16,17.

1. **Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukan hubungan yang signifikan dan mewakili (*representative*), maka model tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi :

1. **Uji Normalitas**
2. **Uji Normalitas Pendekatan Grafik *Normal Probability Plot***

Uji normalitas dengan pendekatan grafik normal *normal probability plot*  dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

**Gambar 6**

**P-PLOT Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik normal P-P Plot di atas, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Grafik di atas menunjukan bahwa model regresi pengaruh beban kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

1. **Uji Normalitas Pendekatan Kolmogorov-Smirnov**

Hasil ini didukung dengan uji normalitas Kolmogrov-Smirnov, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data tersebut terdistribusi normal.

**Tabel 20**

**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 30 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 3.78493717 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .128 |
| Positive | .074 |
| Negative | -.128 |
| Test Statistic | .128 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024.*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p yakni 0,200 maka lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 0.05 maka model regresi layak untuk digunakan.

1. **Uji Multikolonieritas**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independent dalam sebuah model regresi berganda, dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 maka model regresi bebas dari multikolonieritas. Berikut adalah tabel pengujian multikolonieritas :

**Tabel 21**

**Uji Multikolinieritas**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15.241 | 11.414 |  | 1.335 | .193 |  |  |
| Beban Kerja | -.415 | .167 | -.252 | -2.477 | .020 | .883 | 1.133 |
| Komunikasi Interpersonal | .806 | .103 | .774 | 7.813 | .000 | .930 | 1.075 |
| Disiplin Kerja | .253 | .075 | .333 | 3.357 | .002 | .929 | 1.076 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024.*

Berdasarkan hasil output uji multikolinieritas pada model regresi seperti yang tertera pada tabel di atas, diperoleh data bahwa nilai *tolerance* dari beban kerja sebesar 0.883, komunikasi interpersonal sebesar 0.930, dan disiplin kerja sebesar 0.929. semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing >0,10. Sementara nilai VIF dari variabel beban kerja sebesar 1.133, komunikasi interpersonal sebesar 1.075, dan disiplin kerja sebesar 1.076. Semua nilai VIF tersebut masing-masing <10,00. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heterokedastisitas dan dalam penelitian metode yang digunakan untuk mengji menggunakan grafik scatterplot dan analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasikan adanya gejala heterokedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 7**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil output uji heterokedastisitas pada model regresi seperti yang tertera pada gambar di atas, dapat dilihat adanya titik-titik yang menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

**Tabel 22**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 15.241 | 11.414 |  | 1.335 | .193 |
| Beban Kerja | -.415 | .167 | -.252 | -2.477 | .020 |
| Komunikasi Interpersonal | .806 | .103 | .774 | 7.813 | .000 |
| Disiplin Kerja | .253 | .075 | .333 | 3.357 | .002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024.*

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, diperoleh nilai *constant* = 15.241, koefisien X1 = -0.415, koefisien X2 = 0.806, dan koefisien X3 = 0.253. jadi persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

**Y = 15.241 -0.415 X1 + 0.806 X2 + 0.253 X3**

Berdasarkan persamaan dari model regresi linier berganda tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa :

1. Nilai *constant* sebesar 15.241 satuan, yang berarti jika nilai variabel beban kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja memiliki nilai nol (0) maka variabel dependen yaitu kinerja adalah sebesar 15.241.
2. Nilai koefisien regresi β1 untuk variabel beban kerja sebesar -0.415, menunjukan bahwa ada pengaruh negatif variabel beban kerja terhadap kinerja. Artinya, ketika semakin tinggi beban kerja, maka menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sebaliknya semakin sedikit beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi β2 untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 0.806, menunjukan bahwa ada pengaruh positif variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Artinya, ketika semakin baik komunikasi karyawan di dalam perusahaan, dapat mengurangi *miss communication*, maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya jika komunikasi interpersonal tidak menyeluruh maka kinerja akan menurun.
4. Nilai koefisien regresi β3 untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.253, menunjukan bahwa ada pengaruh posistif variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Artinya, ketika semkain baik karyawan disiplin dalam perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika disiplin kerja tidak dilaksanakan karyawan maka kinerja akan menurun.
5. **Uji Signifikansi**
6. **Uji Parsial (Uji t)**

Uji signifikiansi digunakan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian menggunakan signifikansi level 0,05 (α = 5%). Kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukan bahwa variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikanssi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukan variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independent.

**Tabel 23**

**Hasil Signifikansi Uji t**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 15.241 | 11.414 |  | 1.335 | .193 |
| Beban Kerja | -.415 | .167 | -.252 | -2.477 | .020 |
| Komunikasi Interpersonal | .806 | .103 | .774 | 7.813 | .000 |
| Disiplin Kerja | .253 | .075 | .333 | 3.357 | .002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024.*

Berdasarkan data yang terdapat pada table di atas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020. Nilai signifikan sebesar 0,020 < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.
3. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.
4. **Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian secara simultan (Uji F) dilakukan untuk menentukan apakah beban kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal (Y). adapun penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, jika nilai signifikansi > 0,05 atau F hitung < F tabel, maka H0 diterima, artinya suatu variabel independent secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05 atau F hitung > F tabel, maka H0 ditolak, artinya suatu variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap dependen.

 **Tabel 24**

**Hasil Signifikansi Simultan Uji F**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1335.920 | 3 | 445.307 | 27.869 | .000b |
| Residual | 415.447 | 26 | 15.979 |  |  |
| Total | 1751.367 | 29 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Dari data pengujian uji signifikansi secara simultan yang tampak pada tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis keempat penelitian ini terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.

1. **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R2 menunjukan kemampuan variabel beban kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

**Tabel 25**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .873a | .763 | .735 | 3.997 | 1.292 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, menunjukan bahwa nilai Adjusted R Square = 0,735 atau sama dengan 73,5%. Hal ini menunjukan bahwa variabel beban kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal sebesar 73,5% sedangkan selebihnya sebesar26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

1. **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut :

1. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,020 < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi kesimpulannya, bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Semesta Kota Tegal. Artinya, beban kerja yang dialami karyawan PT. Wahana Semesta Kota Tegal cenderung tinggi dikarnakan karyawan harus bisa menyelesaikan tugas target artikel sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan. ketika beban kerja meningkat kinerja karyawan akan cenderung menurun, dan begitu juga sebaliknya.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyeselesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyeselesainnya. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut (Budiasa, 2021:30) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin tinggi beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan diharapkan PT Wahana Semesta Kota Tegal dapat menambahkan jumlah karyawan agar dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan dengan menambah jumlah karyawan pekerjaan dapat dibagi lebih merata. Ini dapat membantu mencegah kelelahan fisik dan mental yang berlebihan pada karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. Lalu melakukan rotasi tugas secara berkala untuk memastikan bahwa beban kerja tidak terkonsentrasi pada individu tertentu. Rotasi tugas dapat memberikan variasi pekerjaan dan mengurangi kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulastri & Onsardi (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini yaitu pengujian parsial mendapatkan hasil terdapat pengaruh negatif signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja.

1. **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi kesimpulannya, bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Semesta Kota Tegal. Hal tersebut sesuai dengan kondisi yang ada pada PT Wahana Semesta Kota Tegal dimana sebagian karyawan memiliki kemampuan komunkasi interpersonal sangat baik terhadap perusahaan, selalu berkomunikasi sebelum memulai meeting, memberitahu terhadap karyawan lain terkait teknis artikel, dan berita koran. Komunikasi interpersonal yang dialami karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal sebagian karyawan menggangap bahwa keterampilan dalam berkomunikasi adalah bagian penting dalam menyampaikan pesan, sehingga karyawan dapat mempertahankan kinerja mereka.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sesuai dengan teori dari Mangkunegara (2013:145) Komunikasi Interpersonal dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dengan komunikasi yang terjadi antar karyawan, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perkantoran) menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal..

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Sriyadi (2010) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Di Kabupaten Pati. Hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwiata dan Kebudayaan di Kabupaten Pati. Dimana semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal, maka kinerja akan menurun. Pendapat diatas mengemukakan sangat penting komunikasi interpersonal bagi kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi kesimpulannya, bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. Hasil tersebut sesuai dengan kondisi pada PT Wahana Semsta Kota Tegal, dimana sebagian besar karyawan dapat meningkatkan kedisiplannya dalam menyelesaikan atau mengumpulkan target yang diberikan dan mampu hadir tepat waktu pada jam yang ditentukan oleh perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan invetaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tangguh jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapihan hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada perusahaan PT Wahana Semesta Kota Tegal.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sesuai dengan teori dari (Harras, 2020:110) disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan). Lebih jauh disiplin kerja adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan). Pandangan ini menegaskan esensi dari disiplin adalah kedisiplinan.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. Dengan tingkat kedisiplinan yang sudah bagus perlu dipertahankan terlebih ditingkatkan dalam perusahaan. Disiplin kerja tersebut dapat diartikan dalam kehadiran, menggunakan fasilitas kantor dan mengembalikan ke tempatnya dengan benar dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Pengaruh disiplin kerja yang baik memengaruhi kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ignatius soni kurniawan (2022) berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan”. Hasil penelitian ini bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. **Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Pengaruh Beban kerja, Komunikasi interpersonal dan Disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal karena nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal memiliki dampak yang signifikan dalam merealisasikan tujuan instansi dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:61). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain beban kerja, kinerja dapat dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, karena dengan memiliki kemampuan berkomuniasi dengan baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dapat meminimalisir *miss communication* dalam bekerja. Komunikasi interpersonal semacam ini merupakan komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh positif ditentukan oleh diri sendiri.

Implikasi praktis dari penelitian ini yaitu beban kerja dapat memiliki dampak secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal, dan komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin baik komunikasi yang diberikan karyawan terhadap karyawan yang lain akan meminimalisir *miss communication* dan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan perlu dipertahankan terlebih ditingkatkan dalam perusahaan. Disiplin kerja tersebut dapat diartikan dalam kehadiran, menggunakan fasilitas kantor dan mengembalikan ke tempatnya dengan benar dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Pengaruh disiplin kerja yang baik memengaruhi kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.

Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi interpersonal, memberikan dukungan sosial, serta menciptakan budaya kerja yang positif. PT Wahana Semesta Kota Tegal juga perlu mempertimbangkan beban kerja pada karyawan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat dan memulihkan diri dari stress dan beban kerja, penting untuk menjaga kinerja yang optimal PT Wahana Semesta Kota Tegal dapat mempertimbangkan penyediaan fasilitas relaksasi atau program kesejahteraan karyawan untuk mengurangi tingkat kelelahan kerja pada karyawan.

Disimpulkan hasil dari penelitian adalah Pengaruh Beban kerja, Komunikasi interpersonal dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji yang di lakukan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PT Wahana Semesta Kota Tegal.

1. Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PT Wahana Semesta Kota Tegal.

1. Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.
2. **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran saran yang bisa diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi
2. PT Wahana Semesta sebaiknya lebih memperhatikan beban kerja karyawan dengan melakukan evaluasi terkait beban kerja karyawan. Beban yang terlalu tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, sehingga diperlukan upaya untuk mengoptimalkan pembagian tugas, tanggung jawab serta membagi rata suatu pekerjaan ke karyawan lainnya dan tidak fokus kepada satu individu.
3. PT Wahana Semesta harus meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawannya dengan meningkatkan komunikasi interpersonal terhadap perusahaan, dengan komunikasi yang baik akan meminimalisir *miss communication*, sehingga pekerjaan tidak terhambat dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.
4. PT Wahana Semesta harus lebih memperhatikan mengenai disiplin kerja terhadap karyawan salah satunya dengan cara memonitoring setiap karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dan datang hadir atau pulang secara tepat waktu.
5. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain seperti prestasi kerja karena lebih menggambarkan pengaruh kinerja dan menambah periode penelitian untuk menyempurnakan penelitian