

ANALYSIS OF THE ROLE OF INTERNAL COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF NATIONAL PLASTIC DISTRIBUTORS

ANALISIS PERAN KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DISTRIBUTOR PLASTIK NASIONAL

**M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR¹, Hendy Tannady², Sukma Irdiana³,
Ferdy Leuhery⁴, Burhanuddin⁵**

Universitas Muhammadiyah Makassar¹, Universitas Multimedia Nusantara², Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang³, Universitas Pattimura Ambon⁴, Universitas Puangrimaggalutung⁵

rendraanggoro@unismuh.ac.id¹, hendy.tannady@umn.ac.id², sukmapasah@gmail.com³
ferdyleuhery12@gmail.com⁴, burhanuddin_sonte@yahoo.com⁵

ABSTRACT

Abstract: This study describes the influence of Work Discipline and Internal Communication and its effect on Employee Work Performance. The object of this research is PT Dwi Indah. This study discusses the theory of Work Discipline and Internal Communication. This study uses a quantitative method through a questionnaire survey which was distributed directly to 70 respondents which was then processed using SPSS version 20.0 with the sampling method being non-probability sampling. The results of the hypothesis test (t test) that work discipline has a significant effect on work performance with a t count of 2,153 and a table of 1,996. Internal communication has a significant effect on work performance with t count of 3.398 T table 1.996 with a coefficient of determination 41.7%. Work Discipline and Internal Communication have a significant and simultaneous effect on employee work performance. The implications of this research can provide an understanding for the management to pay attention to Work Discipline and good internal communication, especially at PT Dwi Indah.

Keywords: *Work Discipline, Communication, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal dan pengaruhnya terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah PT Dwi Indah. Penelitian ini membahas mengenai teori Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survei kusioner yang disebarakan langsung kepada 70 responden yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.0 dengan metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Hasil uji hipotesis (Uji t) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja dengan t hitung sebesar $2,153 \geq T_{tabel} 1,996$. Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja dengan t hitung sebesar $3,398 \geq T_{tabel} 1,996$ dengan koefisien determinasi 41,7%. Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Kinerja Kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi pihak manajemen untuk memperhatikan Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal yang baik terutama di PT Dwi Indah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan Era Globalisasi saat ini, secara tidak langsung mendesak Negara-negara di dunia untuk tanggap dalam perubahan yang ada. Persaingan yang terjadi setiap tahun berlangsung sangat ketat, dan secara tidak langsung memaksa setiap Negara untuk dapat bertahan. Indonesia menjadi bagian dari daftar Negara-negara di dunia yang ikut bersaing secara global dengan 62 negara lainnya. Dimana dalam daftar ini Indonesia juga bersaing dengan Negara-negara besar yang memiliki pengaruh terhadap ekonomi dunia. Hal ini juga membuktikan bahwa Indonesia merupakan salah satu Negara yang diakui mampu bersaing secara global.

2020	Country	2019	Change	2020	Country	2019	Change
1	Denmark	1	0	32	China	31	1
2	Switzerland	2	0	33	Denmark	32	1
3	Netherlands	3	0	34	Japan	33	1
4	Germany	4	0	35	Singapore	34	1
5	United Kingdom	5	0	36	Spain	35	1
6	Sweden	6	0	37	Portugal	36	1
7	Australia	7	0	38	China	37	1
8	Canada	8	0	39	Poland	38	1
9	USA	9	0	40	Indonesia	39	1
10	UK	10	0	41	Latvia	40	0
11	Taiwan/China	11	0	42	Kazakhstan	41	0
12	Finland	12	0	43	India	42	0
13	France	13	0	44	Italy	43	0
14	Qatar	14	0	45	Philippines	44	0
15	South Korea	15	0	46	Thailand	45	0
16	Austria	16	0	47	Indonesia	46	0
17	Denmark	17	0	48	Bahrain	47	0
18	Australia	18	0	49	Qatar	48	0
19	United Kingdom	19	0	50	Brazil	49	0
20	China	20	0	51	Hong Kong	50	0
21	New Zealand	21	0	52	Mexico	51	0
22	Spain	22	0	53	Colombia	52	0
23	South Africa	23	0	54	Ukraine	53	0
24	Belgium	24	0	55	Brazil	54	0
25	Italy	25	0	56	Saudi Arabia	55	0
26	Malaysia	26	0	57	Japan	56	0
27	Hong Kong	27	0	58	South Africa	57	0
28	France	28	0	59	South Africa	58	0
29	Thailand	29	0	60	Chile	59	0
30	Canada	30	0	61	Argentina	60	0
31	Latvia	31	0	62	Vietnam	61	0

Gambar 1. Ranking Persaingan Global Indonesia dan Dunia

Sumber : IMD, Most Competitiveness Report 2020

Jika dilihat pada Gambar 1 Indonesia pada tahun 2020 menempati posisi ranking ke-40, turun dari posisi sebelumnya pada tahun 2019 yakni posisi ke- 32 yang saat ini digantikan oleh Prancis. Dari daftar tersebut membuktikan bahwa persaingan global yang terjadi bahkan selama kurun waktu 2019-2020 berlangsung sangat kompetitif. Selain persaingan antar Negara, globalisasi juga menuntut lingkungan bisnis untuk tanggap terhadap perubahan dan menghadapi persaingan, baik di tingkat Nasional maupun Internasional. Perusahaan-perusahaan dituntut untuk dapat

bersaing secara professional agar tetap dapat bertahan. Persaingan yang terjadi tidak selalu hanya berfokus pada lingkungan bisnis, namun juga fokus terhadap pemenuhan aspek sumber daya manusia dalam perusahaan.

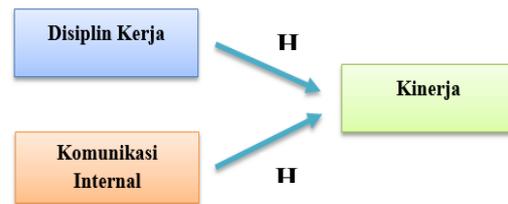
Diantaranya ialah disiplin kerja dan faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Peneliti juga memperoleh informasi mengenai disiplin kerja karyawan dari manager bagian HRD, beliau mengungkapkan bahwa perusahaan sedang memberi perhatian lebih terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Menurutnya masalah kedisiplinan yang ada di PT Dwi Indah lebih banyak terjadi pada tingkat kehadiran dan keterlambatan menjadi salah satu poin penting yang menjadi perhatian divisi HRD. Dalam kasus ini divisi HRD telah menggunakan solusi, salah satunya ialah menindak karyawan yang terlambat dengan denda. (Lijan, 2019) Mendefinisikan Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada bukti wawancara diatas masalah disiplin kerja yang muncul ialah tidak tepat waktu/terlambat masuk kerja, dan ijin tidak masuk tanpa pemberitahuan. Hal ini rupanya tidak dialami oleh satu bagian namun juga dialami oleh beberapa bagian dalam perusahaan.

Argenti (2013) menyatakan bahwa suatu organisasi membutuhkan komunikasi internal antara atasan dengan bawahan untuk menjaga hubungan agar saling terbuka dalam hal pekerjaan. Komunikasi internal yang baik dibutuhkan partisipasi dari bawahan kepada atasan untuk menyampaikan ide, kendala, dan

pendapat. Oleh karena itu, pada saat ini sebagian besar karyawan menuntut adanya partisipasi dalam dialog di tempat kerja yang mendorong perubahan organisasi. Partisipasi dianggap penting untuk menjaga keterlibatan karyawan di semua tingkat organisasi tanpa mengedepankan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, partisipasi dapat mendorong kekompakan antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Sehubungan dengan perkembangan ini, komunikasi harus berupa proses dua arah yang menghasilkan umpan balik, agar pendapat karyawan dapat didengar dan dilakukan oleh atasannya. Peneliti juga melakukan penelitian terhadap literatur terdahulu tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Kerja Karyawan. (Hasyim et al., 2020) dari STIE Pelita Bangsa Cikarang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada 60 Karyawan PT Syncrum Logistics)”. (Sari, 2016) dari Universitas Riau melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai (Studi Kasus Pada Karyawan PT Komala Patra Dumai)”. (Sukatno, 2018) dari Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi STIKOM melakukan penelitian tentang “Komunikasi Internal PT. Solid Logistics Mempengaruhi Meningkatnya Employee Engagement” (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Solid Logistics). Dari kajian-kajian tentang fenomena, tinjauan literatur terdahulu, masalah perusahaan dan pra-riiset maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja

Kerja Karyawan di PT Dwi Indah.

METODE PENELITIAN



Gambar 2. Hubungan Antar Variabel Dan Hipotesis

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan model penelitian pada Gambar 2 terdapat 2 Variabel yang membentuk Hipotesis, yaitu:

1. Disiplin Kerja sebagai Variabel Independen
2. Komunikasi Internal sebagai Variabel Independen
3. Kinerja sebagai Variabel Dependen

Variabel-variabel diatas akan diukur menggunakan kuisioner dan disebarkan kepada responden yang kemudian dianalisis dengan pengujian hipotesis. Rencana pengujian hipotesis akan dijelaskan sebagai berikut: Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kuantitatif. Dalam metode kuantitatif data yang dinyatakan dalam bentuk angka karena objek penelitiannya, atau tema dari penelitian itu sendiri, dapat diukur (Zenius, 2021).

Pada Metode penelitian ini yang ditetapkan adalah metode Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder, dimana data primer dikumpulkan langsung dari lapangan melalui penyebaran kuisioner dan data sekunder dari penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan dengan

menggunakan media masa, jurnal ilmiah dan buku-buku.

Waktu dan tempat pengambilan sampel ini dilakukan di Bogor pada bulan April 2021 dengan menggunakan penyebaran kuisisioner. Dalam kurun waktu satu bulan telah dilakukan pembuatan, penyebaran, pengumpulan dan pengolahan kuisisioner. Semua Individu dan divisi-divisi yang menjadi target penelitian. Populasi adalah kumpulan objek yang semuanya berbagi satu atau lebih karakteristik. Poin kunci tentang suatu populasi adalah bahwa koleksinya adalah lengkap, yaitu populasi mencakup semua objek dengan karakteristik yang diperlukan. Harus ditekankan bahwa "objek" tidak perlu berupa objek fisik (Mark & J, 2003) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dalam setiap divisi di PT Dwi Indah dengan populasi 232 orang.

Sampel adalah adalah subset populasi yang dipilih secara sesuai. Biasanya, pemilihan dilakukan secara acak, sehingga semua individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk muncul dalam sampel. Pengambilan sampel sering dilakukan untuk kenyamanan, karena banyaknya individu di populasi terlalu besar untuk mengevaluasi semuanya (Mark & J, 2003). Pada penelitian ini pendekatan yang dilakukan yaitu pendekatan pengambilan sampel berdasarkan keperluan penelitian yaitu hanya karyawan PT Dwi Indah dan peneliti memperoleh data dengan menyebar lembar kuisisioner yang nantinya jawaban dari penyebaran kuisisioner tersebut hanya untuk kepentingan akademis saja. Dalam kuisisioner yang akan disebar, peneliti dapat mengumpulkan data terkait variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan di PT Dwi Indah. Jumlah

sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang dengan 36 indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik *t* menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Gunawansyah, 2021). uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (*X*₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Y*). *t* tabel dapat dicari dengan signifikansi 0,05 dengan (df) $n-k-1$ atau pada penelitian ini $70-2-1=67$ dengan nilai *t* tabel 1.996. Penerimaan atau Penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila nilai signifikan $t < 0,05$ maka *H*₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai signifikan $t > 0,05$ maka *H*₀ diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan uji hipotesis *t* tabel, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengujian variabel social media marketing (*X*₁) memiliki Thitung sebesar 2,153 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,996 dan nilai Significant menunjukan nilai $0,035 < 0,05$. Diketahui hasil Thitung ($2,153 \geq$ Ttabel (1,996). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *H*₁ diterima, yang berarti variabel Disiplin Kerja (*X*₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (*Y*).

2. Pengujian variabel kesadaran (X1) memiliki Thitung sebesar 3,398 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,996 dan nilai Significant menunjukkan nilai $0,001 < 0,05$. Diketahui hasil Thitung (63,398) \geq Ttabel (1,996). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti variabel Komunikasi Internal (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dapat disimpulkan variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen terikat (Imam Ghozali, 2011). Nilai F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%, apabila nilai $F < 0,05$ berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha=5\%$ atau 0,05 dengan (df) $n-k-1$ atau pada penelitian ini $70-2-1=67$ dengan nilai Ftabel 3,13. Kriteria pada uji F yaitu:

1. Jika Fhitung < nilai Ftabel, Maka hipotesis nol diterima (dengan tingkat kesalahan 0,05)
2. Jika Fhitung > nilai Ftabel, Maka hipotesis nol ditolak (dengan tingkat kesalahan 0,05).

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	430.614	2	215.307	23.930	.000 ^b

Residual	602.829	67	02.829
Total	1033.443	69	

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji F diperoleh Fhitung sebesar 23,930 dengan tingkat Sig 0,000 dan nilai Ftabel sebesar 3,13. Maka Fhitung (23,930) > nilai Ftabel (3,13) dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Artinya, variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

R² adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X₁ dan X₂ secara bersama-sama dibanding dengan variasi total Y. Jika selain X₁ dan X₂ semua variabel di luar model yang diwadahi dalam E dimasukkan ke dalam model, maka nilai R² akan bernilai 1. Menurut Priyatno (dalam Ghozali, 2018) Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.399	3.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20, 2021

Berdasarkan Tabel 4.20 Dapat

dilihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,417 atau sama dengan 41,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variable independen (Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal) terhadap variabel dependen (Kinerja Kerja) sebesar 41,7%. Sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini dan dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

Uji Regresi Linear Berganda
Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t.	sig.
1 (Constant)	13.113	5.463		2.400	.019
Disiplin Kerja X_1	.276	.128	.22	2.153	.035
Komunikasi Internal X_2	.452	.133	.40	3.398	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20, 2021

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,113 + 0,276 X_1 \text{ (Disiplin Kerja)}$$

$$+ 0,452 X_2 \text{ (Komunikasi Internal)}$$

Keterangan :

$$Y = \text{Minat Beli}$$

$$13,113 = \text{Nilai}$$

Konstan

$$0,276 = \text{Koefisien regresi variabel}$$

$$\text{Disiplin Kerja } X_1 = \text{Disiplin Kerja}$$

$$0,452 = \text{Koefisien regresi variabel}$$

$$\text{Komunikasi Internal } X_2 = \text{Komunikasi Internal}$$

Berdasarkan tabel 3 Penjelasan persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah

1. Konstan sebesar 13,113. artinya jika variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal nilainya adalah 0, maka Kinerja Kerja nilainya adalah 13,113.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,276.

Artinya jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,276.

Koefisien regresi variabel Komunikasi Internal sebesar 0,452. Artinya jika variabel Komunikasi Internal mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,452.

Setelah melakukan pengujian pada sub-bab sebelumnya, berdasarkan dimensi *Transformasional Leadership* (KK 1) maka Kinerja Kerja karyawan akan meningkat jika karyawan memberikan keterangan absensi yang jelas saat tidak hadir dikantor (KK 1.2) dan jika datang/pulang sesuai jam kerja yang telah ditentukan (KK 1.4) Berdasarkan dimensi *Teamwork* (KK 2) kinerja karyawan dapat meningkat jika karyawan mematuhi aturan tata tertib serta melaksanakannya (KK 2.1) dan jika karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik karena memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya (KK 2.3). Sedangkan berdasarkan dimensi *Work Environment* (KK 3) kinerja karyawan dapat meningkat jika Lingkungan Kerja menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja (KK 3.1) dan jika Lingkungan Kerja menciptakan suasana yang aman untuk bekerja (KK 3.4).

Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada sus bab sebelumnya, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja pada PT Dwi Indah dengan t hitung sebesar 2,153 . Indikator penyebab dapat diketahui melalui hasil pearson correlation dimana indikator yang

memiliki nilai tertinggi dari dimensi *Attendance* yaitu Absensi (**DK 1.1**) dan Keterangan Absensi (**DK 1.2**). Pada dimensi *Adherence to Working Standards* dengan indikator Tanggung Jawab (**DK 2.3**) dan Aturan Tata Tertib (**DK 2.1**). Dan pada dimensi *High Level of Vigilance* yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (**DK 3.4**) dan Bersikap hati-hati (**DK 3.1**). Enam indikator tersebut menjadi item yang mempengaruhi kinerja karyawan pada variabel Disiplin Kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kelibulin et al., 2020) yang berjudul “*The effect of work discipline on a employee performance: (The health office case study of Tanimbar Island)*” hasil penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT Dwi Indah dengan p value sebesar 0, 537. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Sarwani, 2016) dengan judul “*The Effect of Work Discipline And Work Environment*”. Walaupun terdapat perbedaan hasil antara penelitian ini dan penelitian terdahulu, namun secara garis besar dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja.

Komunikasi Internal Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada sus bab sebelumnya, menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja pada PT Dwi Indah dengan t hitung sebesar 3,398. Dengan hasil pearson correlation tertinggi pada dimensi *Corporate Internal / Communication Department* dengan indikator Koordinasi Tugas (**KI 1.1**) dan Informasi terpercaya (**KI 1.3**). Pada dimensi *Communication*

Vertical/Leadership yaitu pada indikator Instruksi Tugas (**KI 2.1**) dan Informasi (**KI 2.2**). Sedangkan pada dimensi *Emotional culture* dengan indikator Ketrampilan Sosial (**KI 3.4**) dan Pengaturan Diri (**KI 3.2**) serta Empati (**KI 3.3**). Keenam indikator tersebut menjadi item yang mempengaruhi minat Kinerja Kerja karyawan PT Dwi Indah pada variabel Komunikasi Internal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tkalac Verčić & Špoljarić, 2020) yang berjudul “*Managing internal communication: How the choice of channels affects internal communication satisfaction*” Dan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) dengan judul “*Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Kerja Karyawan*” menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kerja.

Pembahasan Uji F

Berdasarkan hasil pada sub bab sebelumnya, ketika dilakukan uji secara bersamaan menunjukkan bahwa bila variabel Disiplin Kerja digabungkan dengan variabel Komunikasi Internal lainnya secara bersamaan menunjukkan hasil yaitu variabel independen berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

Pembahasan Uji Regresi Linear Berganda

Dari perhitungan tabel koefisien didapat bahwa regresi liner berganda, didapatkan model regresi sebagai berikut: Kinerja Kerja = 13,113 + 0,276 (Disiplin Kerja) + 0,452 (Komunikasi Internal) Ilustrasi dari model ini:

Pertama : Persamaan tersebut

menunjukkan bahwa terdapat kenaikan satu- satuan pada variabel social Disiplin Kerja, Komunikasi Internal maka akan meningkatkan variabel Kinerja Kerja.

Kedua: nilai 13,113 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung dari variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Kerja.

Ketiga: Jika pihak manajemen PT Dwi Indah akan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan Kinerja maka variabel yang diprioritas yaitu Komunikasi Internal , karena menghasilkan beta lebih besar yaitu sebesar 45,2% sedangkan selanjutnya pada variabel Disiplin Kerja dengan beta sebesar 27,6%.

PENUTUP

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Kinerja Kerja Karyawan di PT Dwi Indah (Studi melalui wawancara dan observasi), pada penelitian ini data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 70 responden dengan kriteria tertentu, lalu data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat analisa statistik berupa program yaitu SPSS 20.0. Hasil pengolahan data tersebut disimpulkan sebagai berikut Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y) karyawan PT Dwi Indah dengan Thitung sebesar 2,153 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,996 dan nilai Significant menunjukan nilai $0,035 < 0,05$. Variabel Komunikasi Internal (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y) karyawan PT Dwi Indah dengan Thitung sebesar 3,398 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,996 dan nilai

Significant menunjukan nilai $0,001 < 0,05$. Variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

Saran

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi pihak manajemen untuk memperhatikan Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal yang baik terutama di PT Dwi Indah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- Arum, D. N. J., & Anie. (2012). Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS
- Asril, M., & Jamal, K. and. (2019). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Atambo, W. N., & Momanyi, D. K. (2016). Effects of Internal Communication on - Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2(5), 328–340.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., &

- Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17.
<https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuisioner pengetahuan , sikap dan perilaku. *Program Studi Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 73–79.
- Drs. Sutaryo, M. S. (2016). *Ruang Lingkup Komunikasi*. 1–7.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 161–169.
<https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.658>
- Fanani, I., Djati, S. P., & Silvanita, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSU UKI). *Indonesian Christian University*, 1(1), 40–53.
- García Reyes, L. E. (2013). Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ghozali. (2018). Jurnal Informasi dan Pemodelan Kimia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Gunawansyah, H. (2021). *BAB III Metodologi Penelitian*. 05.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Hidayat, R. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan The Influence Of Internal Communication , Work Discipline And Team Work Toward Employee Performance Rahmat Hidayat Abstrak Detail Artikel : Pendahuluan Sumber daya manusia merupakan faktor utama terpenting dalam sebuah organisasi*. 10, 58–75.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643.
<https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). HR Governance A Theoretical Introduction. *Researchgate*, 2019(July 2018), 1–29.
- Kelibulin, E. S., Palutturi, S., Arifin, M. A., Indar, Thamrin, Y., Stang, & Rahmadani, S. (2020). The effect of work discipline on a employee performance:

- (The health office case study of Tanimbar Island). *Medico-Legal Update*, 20(3), 943–947.
- Lee, Y., & Queenie Li, J. Y. (2020). The value of internal communication in enhancing employees' health information disclosure intentions in the workplace. *Public Relations Review*, 46(1).
- Legge, K. (1995). What is human resource management? *Human Resource Management*, 62–95. https://doi.org/10.1007/978-1-349-24156-9_3
- Lestari, R. A. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Strategik Pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Sukabumi*. 1–25.
- Mark, H. and W., & J. (2003). P Opulations and S Amples : *Population and Sample. Statistic in Spectroscopy*, 17–23.
- Massoudi, A. H. (2018). *Employees Performance Dimensions in Kurdistan Region Hotel Industry. October 2016*. <http://www.recentscientific.com>
- Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review*, 45(3).
- Oehlhorn, C. E., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2020). Human resource management and its impact on strategic business-IT alignment: A literature review and avenues for future research. *Journal of Strategic Information Systems*, 29(4), 101641.
- Paoki, E., Saerang, D., & Pangemanan, S. (2017). the Effect of Work Discipline and Team Work on Employee Performance (Case Study At Pt. Bahasa Technology Solutions). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Parker, M., & Terry, L. A. (2017). *Management Teori*.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Sarwani. (2016). The Effect of Work Discipline And Work Environment. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.
- Sebastião, S. P., Zulato, G., & Trindade, A. D. (2017). Internal communication and organisational culture: The management interplay in the view of the Portuguese communication consultant. *Public Relations Review*, 43(4), 863–871. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2017.05.006>
- Sukatno. (2018). *Pendahuluan*.
- Sulutgo, P. T. B. (2019). Analyzing the Effect of Work Discipline and Employee Morale on Employee Performance Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22375>
- Tkalac Verčić, A., & Špoljarić, A. (2020). Managing internal communication: How the choice of channels affects internal communication satisfaction.

Public Relations Review, 46(3).
<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101926>

Weijters, B., Millet, K., & Cabooter, E. (2020). Extremity in horizontal and vertical Likert scale format responses. Some evidence on how visual distance between response categories influences extreme responding. *International Journal of Research in Marketing*, xxx. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2020.04.002>