



Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Baby Ministry Indonesia Bsd Tangerang Selatan

¹ Leny Rahmawati , ² Heri Priyanto

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹lenyrahmawati28@gmail.com , ²heripriyanto5959@gmail.com

Abstract - This research aims to determine the influence of Internal Communication and Work Discipline on employee performance at CV. Baby Ministry Indonesia BSD South Tangerang City. The research method uses quantitative methods through an associative approach. The population in this study was 30 respondents. The sampling technique used was non-probability sampling or saturated sampling, so the sample in this study was 30 respondents. Analysis in the research used the SPSS (Statistical Package For Social Science) program version 28.0. Data instrument testing (validity test and reliability test). Classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test). Quantitative analysis techniques (simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test and coefficient of determination test). Hypothesis testing (t test and f test). The results of the research show that Internal Communication has a positive and significant influence on employee performance where the calculated t value > t table or (2.656 > 2.048) is obtained and is strengthened by the p value < Sig.0.05 or (0.013 < 0.05). Work Discipline has a positive and significant influence on employee performance where the calculated t value > t table or (10.910 > 2.048) is obtained. and reinforced with a p value < Sig.0.05 or (0.000 < 0.05). Internal Communication and Work Discipline have a positive and significant influence on employee performance where the calculated f value > f table or (64.463 > 3.350) is obtained. This is also reinforced by the p value < Sig.0.05 or (0.000 < 0.05) . Based on the results of the f test (simultaneous test). The results of the determination test show an R square value of 0.827, which means that the Internal Communication and Work Discipline variables can contribute 82.7% to employee performance. while the remaining amount was (100-82.7%) = 17.3% influenced by other factors that were not researched.

Keywords: Internal Communication, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Baby Ministry Indonesia BSD Kota Tangerang Selatan. metode penelitian menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden. Teknik sampling yang digunakan, yaitu menggunakan jenis teknik nonprobability sampling atau sampling jenuh, maka sampel pada penelitian ini adalah 30 responden. Analisis dalam penelitian menggunakan program spss (Statistical Package For Social Science) versi 28.0. Pengujian instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas). Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi). Teknik analisis kuantitatif (uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi). Uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,656 > 2,048) dan diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,013 < 0,05). Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,910 > 2,048). dan diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (64,463 > 3,350), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil uji f (uji simultan). Pada hasil uji determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,827 yang berarti bahwa variabel Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan mampu berkontribusi sebesar 82,7%. sedangkan sisanya sebesar (100-82,7%) = 17,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Kata kunci: Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia pada suatu Perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Terlebih di era globalisasi sekarang, suatu perusahaan haruslah bisa bersaing dengan para kompetitornya karena semakin banyak perusahaan- perusahaan yang memiliki karakteristik dan keunikan yang berbeda-beda. Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang sangat penting dalam suatu organisasi, selain itu karyawan adalah sumber daya yang sangat berprestasi paling berharga di dalam suatu perusahaan. Karyawan juga mempunyai peran penting di perusahaan dalam kemajuan atau kemunduran di dalam perusahaan. Dalam perusahaan karyawan selalu di tuntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, oleh sebab itu prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dengan kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya, yaitu karyawan atau pegawai perusahaan itu sendiri.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2022:12) "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan eektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. SDM diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Menurut (Sugeng & Suryadi, 2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam menjalankan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab.

Kinerja begitu dibutuhkan pada suatu perusahaan agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Abdurrahman, dkk (2019) "kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja".

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi naik atau turunnya kualitas kinerja karyawan yaitu komunikasi internal yang terjalin diperusahaan. Apabila komunikasi yang terjalin didalam perusahaan lancar dan jelas maka akan menghasilkan output yang berkualitas. Semakin baik kinerja karyawan maka kinerja perusahaan akan semakin baik pula. Dalam kaitan ini diambil dari hasil data kinerja karyawan yang didapat dari CV. Baby Ministry Indonesia BSD Tangerang Selatan mengalami penurunan, hal ini dapat terlihat dari rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada 4 (empat) tahun terakhir belum mencapai target penilaian kinerja. Hal ini dapat dilihat dalam table 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan CV. Baby Ministry Indonesia BSD Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2023

No	Aspek penilaian kerja	2020		2021		2022		2023	
		Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria

1	Kerjasama	85	Baik	80	Baik	85	Baik	85	Baik
2	Tanggung jawab	80	Baik	80	Baik	80	Baik	85	Baik
3	Waktu	80	Baik	70	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
4	Kualitas	80	Baik	75	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
5	Kuantitas	80	Baik	75	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
6	Kedisiplinan	80	Baik	80	Baik	85	Baik	80	Baik
AVG	Penilaian	82		77		82,5		78	
	Kinerja	Baik		Cukup		Baik		Cukup	

Sumber : CV. Baby Ministry Indonesia BSD Tangerang Selatan

Berdasarkan table diatas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan pada CV. Baby Ministry Indonesia BSD Tangerang Selatan pada tahun 2020-2023 masih mengalami fluktuatif, dimana pada tahun 2020 mengalami kenaikan dengan nilai rata-rata 82 predikat penilaian baik, pada tahun 2021 terjadi penurunan penilaian dengan nilai rata-rata 77 predikat penilaian cukup, pada tahun 2022 terjadi kenaikan penilaian dengan nilai rata-rata 82,5 predikat penilaian baik, dan pada tahun 2023 penurunan terjadi kembali yaitu dengan nilai rata-rata 78 dengan predikat penilaian cukup, penurunan ini disebabkan terutama pada aspek waktu, kualitas dan kuantitas, hal ini terjadi dikarenakan pada 2023 gedung di renovasi dan sementara kegiatan perkantoran dipindahkan ke komplek villa melati mas blok L5, No.6, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan nya. Faktor-faktor kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh komunikasi.

KAJIAN TEORI

Komunikasi internal

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan atasan dengan atasan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi diantara batang-batang struktur organisasi. Efektivitas komunikasi internal dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti kejelasan pesan, kelengkapan informasi, konsistensi, dan saluran komunikasi yang digunakan (Laksana, A. 2024). Ketika informasi yang disampaikan oleh manajemen kepada karyawan bersifat jelas, tidak ambigu, dan mudah dipahami, maka karyawan akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, komunikasi yang tidak jelas atau membingungkan dapat menyebabkan kesalahpahaman yang berujung pada penurunan kinerja. Jika karyawan tidak memahami dengan baik instruksi kerja yang diberikan, mereka cenderung melakukan kesalahan yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk mencapai target yang ditentukan oleh instansi harus dilakukan penilaian disiplin terhadap karyawan karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi disiplin kerja yang dapat dicapainya.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). kinerja

adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan- tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022: 13) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini tidak hanya melihat ada atau tidaknya hubungan antarvariabel, tetapi juga mencoba menjelaskan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

Menurut Sugiyono (2022:15) metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan data yang dapat diukur secara objektif dan dianalisis dengan metode statistik sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

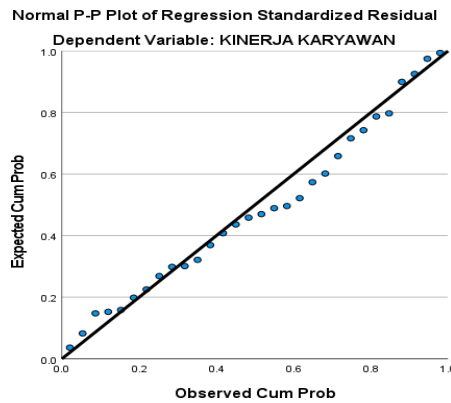
Tabel 2. Hasil Output Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.12447510	
Most Extreme Differences	Absolute	.111	
	Positive	.111	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.111	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.438	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.425
		Upper Bound	.451
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 28 seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 1. Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2024

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Output Uji Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.965	4.549		2.191	.037		
	KOMUNIKASI INTERNAL	.098	.060	.141	1.642	.112	.869	1.151
	DISIPLIN KERJA	.661	.067	.849	9.877	.000	.869	1.151

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Komunikasi Internal (X1) sebesar 0,869 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,869 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Budaya Komunikasi Internal (X1) sebesar 1,151 dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,151 nilai tersebut kurang dari 10.

Tabel 4. Hasil Output Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.909 ^a	.827	.814	3.23813	.827	64.463	2	27	.000	2.230

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,230 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Tabel 5. Hasil Output Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

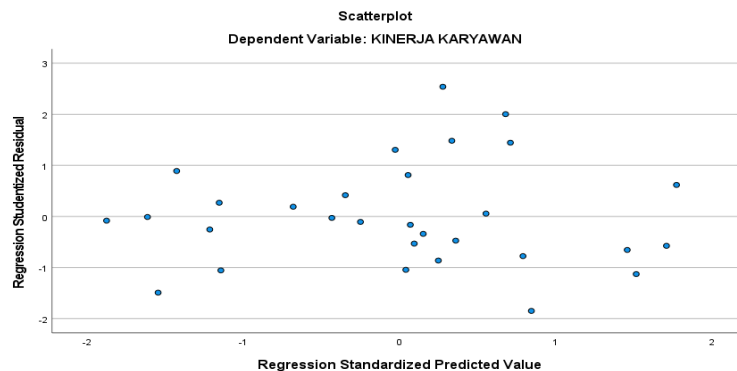
Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.452	2.819		-.515	.611
	KOMUNIKASI INTERNAL	.012	.037	.066	.330	.744
	DISIPLIN KERJA	.047	.041	.224	1.122	.272

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test* model pada variabel Komunikasi Internal (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,744 dan variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,272 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regresi model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Tabel 6. Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda Variabel Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.965	4.549		2.191	.037
	Komunikasi Internal	.098	.060	.141	1.642	.112
	Disiplin Kerja	.661	.067	.849	9.877	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai konstanta sebesar 9,965 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,965 *point*.

Nilai Komunikasi Internal (X1) 0,098 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi Internal (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,098 *point*.

Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,661 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi Internal (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,661 *point*.

Tabel 7 Hasil Output Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi Internal (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.909 ^a	.827	.814	3.23813	.827	64.463		227	.000
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL									
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN									

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,909 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 - 0,1000 artinya variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Output Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.814	3.23813
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,827 ($0,827 \times 100\% = 82,7\%$) maka dapat disimpulkan bahwa secara besarnya kontribusi atau sumbangan variabel Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,7% sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 82,7\%$) = 17,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Hasil Output Uji Hipotesis (Uji t) Komunikasi Internal (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.221	6.452		6.699	.000
	Komunikasi Internal	.312	.118	.449	2.656	.013
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,656 > 2,048) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Baby Ministry Indonesia.

Tabel 10. Hasil Output Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	12.556	4.394		2.857	.008
	DISIPLIN KERJA	.701	.064	.900	10.910	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,910 > 2,048$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Baby Ministry Indonesia.

Tabel 11. Hasil Output Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi Internal (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1351.859	2	675.929	64.463	.000 ^b
	Residual	283.108	27	10.485		
	Total	1634.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($64,463 > 3,350$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Internal (X_1) Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Baby Ministry Indonesia.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Internal (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 43,221 + 0,312 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,449 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,201 atau sebesar 20,1% sedangkan sisanya sebesar 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,656 > 2,048$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Maurenda Shakilla, Nurhadi, Seno Sudarmono Hadi (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inpaga Aman Sentosa Kota Tangerang, Variabel penelitian terdiri dari Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,556 + 0,701 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,900 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,810 atau sebesar 81,0% sedangkan sisanya sebesar 19,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,910 > 2,048$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang

signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwanto, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, Azhar Affandi (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat, Variabel penelitian terdiri dari Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,965 + 0,098 X_1 + 0,661 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,909 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,827 atau sebesar 82,7% sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ Ftabel atau ($64,463 > 3,350$), Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwanto, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, Azhar Affandi (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 43,221 + 0,312 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,449 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,201 atau sebesar 20,1% sedangkan sisanya sebesar 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2,656 > 2,048$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,556 + 0,701 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,900 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,810 atau sebesar 81,0% sedangkan sisanya sebesar 19,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,910 > 2,048$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,965 + 0,098 X_1 + 0,661 X_2$. Nilai koefisien

korelasi sebesar 0,909 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,827 atau sebesar 82,7% sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (64,463 > 3,350), Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amri, M., Sulaiman, A., & Rosyadi, R. (2022). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi Dalam Dunia Kerja Modern*. In Cv Media Sains Indonesia (P. 13).
- Arsyad. (2022). *Penilaian Kinerja Karyawan*. In *Evaluasi Efektivitas Kerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Desri, A. (2017). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Manajemen. Fakultas Ekonomi*. Universitas Siliwangi Tasikmalaya
- Fayol, H. (2022). *General And Industrial Management*. In London: Pitman Publishing (P. 2).
- Griffin, R. W. (2021). *Management*. In *Principles And Practices (14th Ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: Bumi Aksara (P. 277).
- Hasibuan, M. S. P. (2022a). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. In Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022b). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022c). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Latif, A. (2021). *Manajemen Strategik Dalam Organisasi Modern*. In Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Bandung: Remaja Rosdakarya (p. 172)
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. In Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Philip, K. *Marketing Management (14th European Edition)*. In Prentice Hall
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (19th ed.)*. In Boston: Pearson.
- Sinambela, Lijan Poltak & Sinambela, Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2022a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022b). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. In Bandung: Alfabeta.
- Suryani, I., Kusumawati, E., & Hidayat, R. (2021). *Manajemen: Teori dan Aplikasi*.

- Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno. Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 9*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Trihastuti, Aselina Endang (2019), *Komunikasi Internal Organisasi*, Yogyakarta : Penerbit Deepublish
- Ade, K. S., & Johan, M (2025). Pengaruh Lingkungan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Betudis di Kabupaten Bogor. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4).
- Aldjannah, W. Y., Kurniwanti, E., & Wahyu, K. B. (2023a). Pengaruh komunikasi internal, deskripsi pekerjaan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT. Lemsig Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 273.
- Aldjannah, W. Y., Kurniwanti, E., & Wahyu, K. B. (2023b). Pengaruh komunikasi internal, deskripsi pekerjaan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Studi Pada PT. Lemsig Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri. Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 287.
- Aldjannah, W. Y., Kurniwanti, E., & Wahyu, K. B. (2023c). Pengaruh komunikasi internal, deskripsi pekerjaan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Studi Pada PT Lemsig Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri. Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 287.
- Anggita Panggabean, F., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2).
- Arief, B. S (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri Ilmu Pegetahuan, Seni Dan Teknologi*. 1(2).
- Budi, A. S., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(5).
- Dewi, R., & Heri, P (2025). pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis dan non Medis Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Unit Intermediate Bedah Dewasa Jakarta Barat. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi* 2(5).
- Elmanda, R., & Nurdin, M. R. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dyandra Promosindo. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 21(3) 50-61.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, R., Rislina, Y. I. S. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Super. *Jurnal Warta*, 14(1), 1–208.
- Hernawan. (2023). Peran komunikasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 385–400.
- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dalam human relation terhadap kinerja karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68–79.

- Nurhayati, & Dewi, K. S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai negeri. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 15–25.
- Pada, S., Lemsy, P. T., Abadi, T., & Kabupaten, K. (2023). *Pengaruh Komunikasi Internal , Deskripsi Pekerjaan , dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(2).
- Pahira, Siti Hapsah, And Rio Rinaldy. 2023. 'Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi'. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3 (03): 810–17
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Br Sinaga, J. B. L. A. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2).
- Pengaruh sistem kerja, kompensasi dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga outsourcing di B. B. K. P. (2023). Rosanti, I. A., & Marlius, D. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2).
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah. (2023). Pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3).
- Rizqi, D. S., & Nabila, R. A. (2022). *DETERMINASI KINERJA KARYAWAN : SUMBER DAYA MANUSIA , KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA (LITERATUR REVIEW MSDM)*. 3(2), 500–508.
- Sugeng, & Suryadi. (2023). Dampak Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii Bandar Udara Internasional Radin Inten Ii Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 17(1), 77–89.
- Suthanaya, I. P. B., & Darmita, M. Y. (2021). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 22(2).
- Suwanto, A. (2021). Komunikasi internal dalam organisasi modern. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 55–70.