

Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inpaga Aman Sentosa Kota Tangerang

Maurenda Shakilla^{1*}, Nurhadi², Seno Sudarmono Hadi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: maurendashakilla@gmail.com

Submit: 14-09-2025 | Revisi: 06-12-2025 | Terima: 13-12-2025 | Terbit online: 20-12-2025

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inpaga Aman Sentosa. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan program SPSS versi 25. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi internal (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $3,412 > t$ tabel 2,011. Disiplin kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4,002 > t$ tabel 2,011. Secara simultan, komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $61,389 > F$ tabel 3,20. Nilai R square sebesar 72,3% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal dan disiplin kerja, dengan tingkat hubungan yang kuat.

Kata Kunci : Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This study aims to determine the influence of internal communication and work discipline on employee performance at PT Inpaga Aman Sentosa. This is a quantitative descriptive study with data collection using questionnaires and analyzed using SPSS version 25. The population and sample in this study consisted of 50 respondents, with the sampling technique using the saturated sample method. The data analysis techniques used include classical assumption tests, t-tests, F-tests, and determination coefficient tests. The results of the study indicate that, partially, internal communication (X1) significantly influences employee performance with a calculated t-value of $3.412 > t$ -table 2.011. Work discipline (X2) also significantly influences employee performance with a t-value of $4.002 > t$ -table 2.011. Simultaneously, internal communication and work discipline jointly influence employee performance with a calculated F value of $16.215 > F$ table 3.20. The R square value of 71.1% indicates that employee performance can be explained by the variables of internal communication and work discipline, with a strong level of relationship.

Keywords : Internal Communication, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, baik dari sisi teknologi, sosial, maupun ekonomi. Untuk dapat bertahan dan bersaing, perusahaan tidak hanya membutuhkan strategi bisnis yang tepat, tetapi juga harus memperhatikan aspek internal, khususnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas tidak hanya dilihat dari sisi rekrutmen atau pelatihan, melainkan juga dari bagaimana organisasi mengelola komunikasi dan disiplin kerja karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target sangat bergantung pada strategi manajerial yang diterapkan untuk memberdayakan SDM yang ada. Hal ini sejalan dengan (Suwanto et al., 2021) yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif akan memperkuat pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kualitas kerja karyawan.

Komunikasi internal merupakan elemen penting dalam organisasi karena berfungsi menyampaikan informasi, memperkuat kerja sama tim, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan suportif. Komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan tanggung jawab dan motivasi karyawan, sedangkan komunikasi yang buruk dapat menimbulkan miskomunikasi, lemahnya koordinasi, meningkatnya konflik, hingga menurunnya produktivitas. Fenomena di PT Inpaga Aman Sentosa menunjukkan



bahwa komunikasi antar karyawan belum terkoordinasi dengan baik. Egoisme dan kepentingan pribadi cenderung mendominasi sehingga menimbulkan konflik, miskomunikasi, dan kurangnya kebersamaan. Kondisi ini berdampak pada lambatnya penyampaian informasi, kurangnya sinergi antar departemen, serta menurunnya efektivitas kerja.

Selain komunikasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, waktu kerja, dan tanggung jawab. Karyawan yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dan menjaga ketertiban kerja, sedangkan rendahnya disiplin memicu keterlambatan, absensi tanpa alasan, dan menurunnya rasa tanggung jawab. Temuan di PT Inpaga Aman Sentosa memperlihatkan rendahnya kedisiplinan, ditandai dengan keterlambatan, pelanggaran jam kerja, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, serta kurangnya kesadaran menjaga ketertiban.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja optimal tercermin dari ketepatan waktu, pencapaian target, serta inisiatif dalam bekerja. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Inpaga Aman Sentosa belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kurang menunjukkan inisiatif, dan produktivitasnya menurun. Hal ini diduga dipengaruhi oleh komunikasi yang tidak efektif dan rendahnya disiplin kerja.

Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan (Angellia et al., 2016) membahas manajemen modal kerja dan profitabilitas pada PT Inpaga Aman Sentosa, namun belum menyinggung aspek perilaku organisasi seperti komunikasi internal dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian tersebut dilakukan lebih dari lima tahun lalu, sehingga konteksnya kurang relevan dengan tantangan organisasi saat ini. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dalam pendekatan terhadap SDM, dengan variabel dan periode yang berbeda. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul: “Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Inpaga Aman Sentosa.”

2. Metode Penelitian

Menurut Schuler dalam (Babullah, 2024), manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pengakuan terhadap peran penting tenaga kerja sebagai aset utama dalam mencapai tujuan organisasi, dengan penerapan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan pemanfaatan sumber daya tersebut secara optimal dan adil, demi kepentingan karyawan, organisasi, serta masyarakat luas. Dalam konteks penelitian ini, MSDM menjadi landasan dalam memahami bagaimana komunikasi internal dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja, serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Menurut Brennan, komunikasi internal merupakan proses pertukaran ide atau informasi antar karyawan dalam suatu perusahaan, baik melalui jalur horizontal maupun vertikal. Interaksi ini berperan penting dalam membentuk organisasi yang terstruktur dan mendukung kelangsungan aktivitas kerja, baik operasional maupun manajerial (Waru et al., 2024). Menurut (Robbins & Judge, 2015), indikator komunikasi internal meliputi komunikasi vertikal atas ke bawah, komunikasi vertikal bawah ke atas, dan komunikasi horizontal.

Menurut Hasibuan, disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menaati serta menjalankan seluruh ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Ketentuan tersebut berfungsi sebagai pengingat bagi individu agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara sungguh-sungguh, baik berdasarkan kesadaran pribadi maupun karena dorongan dari pihak yang memiliki wewenang (Khaq et al., 2021). Menurut Robbins dalam (Prathomo et al., 2022), disiplin kerja terdiri atas beberapa indikator yang meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara, kinerja atau pencapaian kerja adalah tingkat hasil yang dicapai seseorang secara kuantitatif dan kualitatif saat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mampu menjalankan tugas sesuai harapan organisasi dan menyelesaikannya secara efektif dengan hasil optimal (Putra, 2021). Indikator kinerja karyawan menurut Bangun dalam (Roring et al., 2023) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan komitmen kerja.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, pendekatan kausalitas bertujuan untuk menjelaskan hubungan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hatasia et al., 2023). Variabel yang diteliti meliputi Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inpaga Aman Sentosa.

Menurut Sugiyono, metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mengacu pada paradigma positivistik, yakni mengolah data konkret, nyata, dan dapat diukur. Dalam pendekatan ini, data yang dikumpulkan berupa angka atau data numerik yang mampu memberikan informasi spesifik dan dapat diuji melalui metode statistik (Ramadani et al., 2023). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT Inpaga Aman Sentosa dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Instrumen penelitian disusun dengan skala Likert dan diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik sebelum menjalankan analisis regresi linear berganda. Data penelitian dianalisis menggunakan SPSS

versi 25 guna menguji hipotesis dan memperoleh pemahaman mendalam mengenai hubungan antar variabel.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Inpaga Aman Sentosa yang berjumlah sebanyak 50 orang. Menurut Sugiyono, populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi tersebut menjadi pusat perhatian dalam penelitian agar peneliti dapat menganalisis serta menarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh. Dalam pelaksanaan penelitian, pengambilan sampel diperlukan untuk mewakili populasi dan dijadikan responden. Sugiyono menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih karena memiliki karakteristik yang serupa dengan populasi secara keseluruhan (Hardianti & Amelia, 2023).

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dalam menentukan sampel. Menurut Sugiyono, sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, khususnya jika jumlah populasinya relatif kecil dengan minimal 30 responden (Aldjannah et al., 2023). Oleh karena itu, dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel. Jenis metode yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Dengan demikian, seluruh 50 karyawan PT Inpaga Aman Sentosa ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam sebuah penelitian bertujuan untuk memperoleh informasi yang tepat dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono dalam Hardianti & Amelia (2023), tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh informasi, sehingga metode pengumpulan data menjadi langkah yang sangat penting dalam proses penelitian. Tanpa adanya teknik pengumpulan data yang tepat, peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian tersebut. Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan studi langsung di PT Inpaga Aman Sentosa yang berlokasi di Kota Tangerang. Dalam pengumpulan data tersebut, digunakan beberapa metode dan teknik sebagai berikut:

a. Angket (Kuesioner)

Metode pengumpulan data dilakukan melalui pemberian daftar pertanyaan tertulis kepada responden guna memperoleh informasi yang relevan secara langsung dari penelitian. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan yang ditampilkan dalam tabel agar memudahkan responden dalam memahami isi dan memberikan jawaban. Di dalamnya juga disertakan kata pengantar yang menjelaskan tujuan penelitian serta panduan pengisian untuk masing-masing variabel yang diteliti. Instrumen kuesioner ini terdiri dari dua bagian, yakni bagian pembuka yang mencakup kata pengantar dan informasi demografis responden, serta bagian pernyataan yang berkaitan dengan variabel komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh para karyawan PT Inpaga Aman Sentosa di Kota Tangerang, dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur.

b. Wawancara

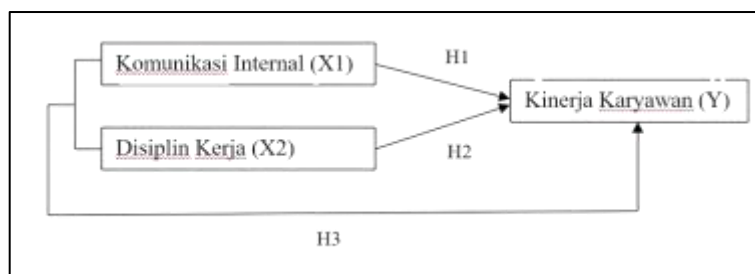
Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksi langsung antara peneliti dan responden dalam bentuk tanya jawab untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

c. Observasi (Pengamatan Langsung)

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat secara langsung kegiatan atau keadaan objek yang menjadi fokus penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif statistik karena bertujuan untuk mengukur nilai dari sejumlah variabel yang terdapat dalam populasi maupun sampel. Menurut Sugiyono, data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau data kualitatif yang telah dikonversi ke dalam bentuk angka (*scoring*) (Aldjannah et al., 2023). Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5% menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25.

Berikut adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar 1. Hipotesis

Hipotesis:

- H1 : Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh simultan antara komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dan rtabel serta tingkat signifikansi $< 0,05$ untuk uji dua arah. Item dinyatakan valid apabila $\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$, sedangkan jika $\text{rhitung} < \text{rtabel}$ maka item dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal X1

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,641 | 0,278 | Valid |
| 2 | 0,773 | 0,278 | Valid |
| 3 | 0,669 | 0,278 | Valid |
| 4 | 0,717 | 0,278 | Valid |
| 5 | 0,757 | 0,278 | Valid |
| 6 | 0,772 | 0,278 | Valid |
| 7 | 0,769 | 0,278 | Valid |
| 8 | 0,818 | 0,278 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 untuk variabel Komunikasi Internal (X1), seluruh item pernyataan memperoleh nilai rhitung $> \text{rtabel}$ (0,278). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel Komunikasi Internal (X1) dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja X2

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,692 | 0,278 | Valid |
| 2 | 0,822 | 0,278 | Valid |
| 3 | 0,716 | 0,278 | Valid |
| 4 | 0,780 | 0,278 | Valid |
| 5 | 0,755 | 0,278 | Valid |
| 6 | 0,823 | 0,278 | Valid |
| 7 | 0,777 | 0,278 | Valid |
| 8 | 0,819 | 0,278 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 untuk variabel Disiplin Kerja (X2), seluruh item pernyataan memperoleh nilai rhitung $> \text{rtabel}$ (0,278). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,633 | 0,278 | Valid |
| 2 | 0,605 | 0,278 | Valid |
| 3 | 0,663 | 0,278 | Valid |
| 4 | 0,690 | 0,278 | Valid |
| 5 | 0,658 | 0,278 | Valid |
| 6 | 0,739 | 0,278 | Valid |
| 7 | 0,811 | 0,278 | Valid |
| 8 | 0,769 | 0,278 | Valid |
| 9 | 0,749 | 0,278 | Valid |
| 10 | 0,564 | 0,278 | Valid |
| 11 | 0,583 | 0,278 | Valid |
| 12 | 0,745 | 0,278 | Valid |
| 13 | 0,660 | 0,278 | Valid |
| 14 | 0,579 | 0,278 | Valid |
| 15 | 0,689 | 0,278 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), seluruh item pernyataan memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,278). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

3.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan hasil pengukuran. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Koefisien Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|------------------------|----------------------------|------------|
| Komunikasi Internal (X1) | 0,882 | $> 0,6$ | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,904 | $> 0,6$ | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,915 | $> 0,6$ | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk Komunikasi Internal (X1) sebesar 0,882, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,904, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,915, yang seluruhnya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

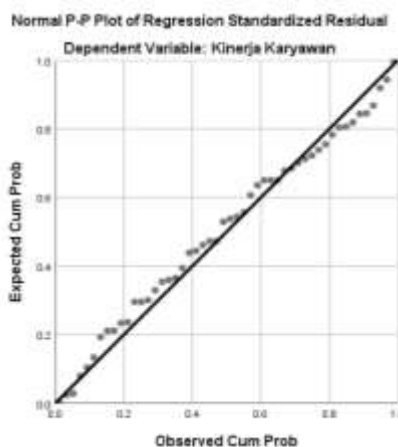
3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen memiliki distribusi normal. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam pengujian ini, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.53228696 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .072 |
| | Positive | .070 |
| | Negative | -.072 |
| Test Statistic | | .072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 5 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 $> 0,05$. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 2. P-Plot Normalitas

Hasil grafik P-P Plot pada gambar 2 memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi tinggi antarvariabel independen. Multikolinearitas dapat dideteksi melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana tidak terjadi multikolinearitas jika Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) | 20.855 | 4.190 | | | 4.978 | .000 | | |
| Komunikasi Internal | .637 | .187 | .415 | | 3.412 | .001 | .398 | 2.514 |
| Disiplin Kerja | .689 | .172 | .487 | | 4.002 | .000 | .398 | 2.514 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,398 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,514 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varian residual pada seluruh nilai pengamatan. Metode Glejser digunakan dalam pengujian ini, di mana model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan *Glejser*

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 12.380 | 2.306 | | | 5.369 | .000 |
| Komunikasi Internal | -.140 | .103 | -.267 | | -1.363 | .179 |
| Disiplin Kerja | -.142 | .095 | -.294 | | -1.500 | .140 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) memiliki nilai signifikansi 0,179 > 0,05 dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,140 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) (Suwanto et al., 2021).

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|--------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) | 20.855 | 4.190 | | | 4.978 | .000 | | |
| Komunikasi Internal | .637 | .187 | .415 | | 3.412 | .001 | .398 | 2.514 |
| Disiplin Kerja | .689 | .172 | .487 | | 4.002 | .000 | .398 | 2.514 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 20,855 + 0,637X_1 + 0,689X_2 + e$$

Pada Tabel 8 persamaan regresi yang telah diuji tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,855 menunjukkan bahwa jika nilai variabel Komunikasi Internal (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) secara konstan bernilai 20,855.
- Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi Internal (X₁) sebesar positif 0,637, yang artinya apabila variabel Komunikasi Internal mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,637..

- c. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar positif 0,689, yang berarti bahwa jika Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,689.

3.4. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali dalam (Septiyani et al., 2024), uji t parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikansi 0,05, variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------------------------|-------------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Tolerance VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1(Constant) | 20.855 | 4.190 | | | 4.978 | .000 | |
| Komunikasi Internal | .637 | .187 | .415 | | 3.412 | .001 | .398 2.514 |
| Disiplin Kerja | .689 | .172 | .487 | | 4.002 | .000 | .398 2.514 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada Tabel 9 menunjukkan bahwa Komunikasi Internal (X_1) memperoleh nilai t hitung 3,412 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung 4,002 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.5. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali dalam (Septiyani et al., 2024), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1597.104 | 2 | 798.552 | 61.389 | .000 ^b |
| Residual | 611.376 | 47 | 13.008 | | |
| Total | 2208.480 | 49 | | | |

Hasil uji F pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $61,389 > F \text{ tabel } 3,20$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Komunikasi Internal (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0–1; semakin mendekati 1 menunjukkan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin terbatas kemampuannya (Ghozali, 2018).

3.6.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X_1

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .793 ^a | .629 | .621 | 4.13236 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 11, variabel Komunikasi Internal (X_1) memperoleh nilai R^2 sebesar 0,629. Hal ini berarti bahwa Komunikasi Internal mampu menjelaskan 62,9% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .809 ^a | .655 | .647 | 3.98638 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Selanjutnya pada Tabel 12, variabel Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai R^2 sebesar 0,655. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 65,5% terhadap variasi Kinerja Karyawan, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.6.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|----------------------------|
| .850 ^a | .723 | .711 | 3.60666 | 3.98638 |

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

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi simultan pada Tabel 13 menunjukkan bahwa Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memperoleh nilai R^2 sebesar 0,723. Dengan demikian, kedua variabel independen mampu menjelaskan 72,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 27,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Dari hasil yang telah diperoleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pada uji T Parsial dimana Komunikasi Internal (X1) terdapat t -hitung 3,412 > t -tabel 2,011 serta nilai Sig. 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja (X2) terdapat t -hitung 4,002 > t -tabel 2,011 serta nilai Sig. 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk uji F Simultan dimana nilai F -hitung 61,389 > F -tabel 3,20 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka variabel Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

- Aldjannah, W. Y., Kurniwanti, E., & K, B. W. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 273–287. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.1341>
- Angellia, M., Yancik, S., & Trisnadi, W. (2016). *Analisis Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Tingkat Profitabilitas (Studi Kasus Pada Pt. Inpaga Aman Sentosa)*.
- Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *E-Jra*, 11(11), 85–96.
- Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1109–1116.
- Hatasia, Nurhasanah, N., & Katidjan, P. S. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan : Pelatihan , Employee Engagement , dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi*, 14(2).
- Khaq, S. I., Asiyah, S., & Primanto, A. B. (2021). Pengaruh Lingkungan, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan (Studi Kasus Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Prathomo, J., Sahwan, & Wahyuni. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULTENG Cabang Tolitoli The Influence of Internal Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank Sulteng Tolitoli Branch. *Economics And Business Management Journal (EBMJ*, 1(2).

- Putra, R. A. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.473>
- Ramadani, K. D., Made, I., Darmita, Y., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama Cabang Bali. In *Journal Research of Management (JARMA)* (Vol. 5, Issue 1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Roring, I. jilly, Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2023). Analisis perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1479–1488. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52674>
- Septiyani, A. P., Nurhadi, & Hadi, S. S. (2024). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Victory. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(10), 80–89.
- Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat* (Vol. 1).
- Waru, A. P. D. T., Andriani, R., & Janah, Y. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(3), 12–16. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.227>