**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI
PT ADICIPTA BOGA INTIPRIMA
JAKARTA PUSAT**

^{1*}Suwanto, ²Nurjaya, ³Denok Sunarsi, ⁴Achmad Rozi, ⁵Azhar Affandi

^{1,3}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

²Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

⁴Universitas Primagraha, Serang, Banten, Indonesia

⁵Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

[*dosen01813@unpam.ac.id](mailto:dosen01813@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris adakah pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja yang diterapkan untuk mewujudkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengambilan data yaitu observasi dan penyebaran kuesioner/angket. Pengaruh Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan secara simultan yang dapat dilihat dari hasil uji F berdasarkan hasil uji F maka dapat diketahui fhitung sebesar dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ kemudian degree of freedom (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel, maka diperoleh F tabel sebesar 3,99. Sehingga nilai fhitung lebih besar dari ftabel ($242,696 > 3,99$). Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (komunikasi internal dan disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

This study aims to empirically test whether there is an effect of internal communication and work discipline applied to realize employee performance. This study uses a qualitative descriptive method with data collection techniques, namely observation and distributing questionnaires. The influence of Internal Communication (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) has a significant simultaneous effect which can be seen from the results of the F test based on the results of the F test, it can be seen that fcount is equal to a significant level of $0.000 < 0.05$ then the degree of freedom (df) of (k-1) or the degree of the numerator and (nk) for the degree of the denominator where n = the number of observations and k = the number of variables, then an F table of 3.99 is obtained. So the value of fcount is greater than ftable ($242,696 > 3.99$). Thus the test results show H_0 is rejected and H_a is accepted. This indicates that together (simultaneously) the independent variables (internal communication and work discipline) have a significant effect on the dependent variable (performance).

Keywords: Internal Communication, Work Discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah dengan cara menjalin hubungan yang baik (*good relationship*) dan komunikasi. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan dengan satu sama lain. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Komunikasi Internal merupakan alat untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi baik atasan maupun karyawan di lingkungan perusahaan.

Menurut Poppy Ruliana (2016:94) Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal, vertikal dan diagonal di dalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. 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. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya. Akan selalu ada konflik dan atau hal yang dianggap tidak sesuai dalam sebuah organisasi. Menurut Poppy Ruliana (2016:94) Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal, vertikal dan diagonal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh

seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gery Dessler (2016:331) kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan suatu karyawan sesuai dengan sasaran organisasi. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Penerimaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi.

METODE

Pengamatan dilakukan pada PT. Adicipta Boga Intiprima, tujuan penelitian ini yaitu dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maka metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu suatu jenis penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dan dalam hal hubungan tersebut bersifat kausal dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Penelitian dilaksanakan di PT. Adicipta Boga Intiprima, beralamat Jl. Palmerah Barat No.09 RT01/02 Gelora, Tanah abang, Jakarta Pusat. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Food and Beverages. Penelitian dilakukan bulan Oktober 2019 - Maret 2020. Populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang akan mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 65 pegawai pada PT. Adicipta Boga Intiprima, sampel yang diambil dengan jumlah 65 pada karyawan PT. Adicipta Boga Intiprima

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini melalui analisis regresi linier berganda akan diketahui juga variabel manakah diantara variabel Komunikasi Internal (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karayawan (Y) pada karyawan PT. Adicipta Boga Intiprima di Jakarta Barat.

Analisa regresi yang digunakan adalah analisis liner berganda karna variabel yang digunakan lebih dari satu variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Berikut adalah tabel yang menerangkan persamaan regresi penelitian.

Tabel 1. Hasil Output Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	7,998	2,651	3,017	,004		
	Jumlahkom	,891	,075	,963	,000	,279	3,582
	Jumlahdis	-,027	,085	-,026	,751	,279	3,582

a. Dependent Variable: jumlahkin

Sumber: data diolah
SPSS 20 (2020)

Apabila dari hasil *output* tersebut dimasukan dalam bentuk persamaan regresi liner berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 + X_1 + \beta_2 + X_2 + e$$

$$Y = 7,998 + 0,891X_1 + 0,027X_2 + e$$

2. Koefisien Korelasi (R)

Dalam penelitian ini juga dilakukan pada uji kolerasi, dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kolerasi *person product moment*, digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel lain biasa disebut koefisien kolerasi. Pemilihan kolerasi produk moment dipandang cukup memadai dalam menganalisis data yang diperoleh untuk data penelitian ini agar

dapat mengetahui “Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adicipta Boga Intiprima.

Tabel 2. Hasil *Output* Uji Analisis R

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,887	,883	2,226

a. Predictors: (Constant), jumlahdis, jumlahkom

b. Dependent Variable: jumlahkin

Sumber: data diolah SPSS 20 (2020)

Berdasarkan hasil *output model summary* tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0,942. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara komunikasi internal, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3. Koefisien determinasi

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012:195) “koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan r^2 pada prinsipnya adalah mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel terikat.” Dalam *output* versi SPSS, nilai r^2 dapat dilihat pada tabel model *summary*. Biasanya didalam regresi berganda yang digunakan adalah nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted r^2*).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted r^2* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti r^2 , nilai *adjusted r^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Tabel 3. Hasil *Output* Uji Analisis R

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,887	,883	2,226

a. Predictors: (Constant), jumlahdis, jumlahkom

b. Dependent Variable: jumlahkin

Sumber: data diolah SPSS 20 (2020)

Dilihat dari tabel diatas bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,883 atau 88,30%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (komunikasi internal dan disiplin kerja) memberikan kontribusi pengaruh 0,883 atau 88,30% terhadap dependent (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya (100%-88,30%) sama dengan sebesar 11,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Uji T (Parsial)

Uji terhadap nilai terhadap statistic t juga disebut uji parsial yang berupa koefisien regresi. Kita dapat melakukan uji ini dengan mudah dan singkat melalui SPSS. Untuk menguji koefisien regresi dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat signifikansi dari pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terkait dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan. Tes ini menguji hipotesa dengan menentukan tingkat kesalahan atau α , mencari nilai statistik (*p-value*) dari tingkat signifikan yang sudah ditentukan tersebut, dan membandingkan dengan hasil perhitungan *p-value* signifikan dengan tingkat kesalahan atau α (0,05). Yang menjadi tolak ukurnya adalah:

1. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh signifikan masing – masing variabel komunikasi internal (X1) disiplin kerja (X2) kinerja karyawan (Y).
2. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan masing – masing variabel komunikasi internal (X1) disiplin kerja (X2) kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil *Output* Analisis Regresi

Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,998	2,651		3,017	,004		
	Jumlahkom	,891	,075	,963	11,911	,000	,279	3,582
	Jumlahdis	-,027	,085	-,026	-,319	,751	,279	3,582

a. Dependent Variable: jumlahkin

5. Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2013:69) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n – k), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.
2. kriteria keputusan :
 - a. Uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$
 - b. Uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

Selain itu dasar pengambilan keputusan lainnya adalah:

1. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh signifikan masing – masing variabel komunikasi internal (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan masing – masing variabel komunikasi internal (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji F dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5. Hasil *Output* Analisis Regresi

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2406,109	2	1203,055	242,696	,000 ^b
	Residual	307,337	62	4,957		
	Total	2713,446	64			

a. Dependent Variable: jumlahkin

b. Predictors: (Constant), jumlahdis, jumlahkom

Sumber: data diolah SPSS 20 (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui F.Sig adalah 0,000, dengan membandingkan *significance* dengan α sebesar 0,05 jika *significance* < alpha 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan jika penentuan keputusan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tabel diatas, nilai F_{tabel} diperoleh dengan melihat nilai df (n1) = k – 1 = 2 – 1 = 1 dan df (n2) = n – k = 65 – 2 = 63 dengan tingkat kesalahan sebesar 5% sehingga didapat hasil 3,99. Karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ (242,696 > 3,99) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya komunikasi internal, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada PT. Adicipta Boga Intiprima tentang pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu:

- a. Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adicipta Boga Intiprima dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 11,911 > t_{tabel} 1,669$.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adicipta Boga Intiprima dengan angka signifikansi $0,751 < 0,05$ dan $t_{hitung} -0,319 > t_{tabel} 1,669$.
- c. Komunikasi Internal (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Adicipta Boga Intiprima berpengaruh signifikan secara simultan yang dapat dilihat dari hasil uji F berdasarkan hasil uji F maka dapat diketahui f_{hitung} sebesar dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ kemudian *degree of freedom* (df) sebesar (k-1) atau derajat

pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel, maka diperoleh F tabel sebesar 3,99. Sehingga nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($242,696 > 3,99$). Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (komunikasi internal dan disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran pada PT. Adicipta Boga Intiprima yaitu:

- a. Komunikasi Internal (X_1) skor terendah ada pada indikator Komunikasi Vertical yaitu rata-rata score sebesar 3,14, maka untuk lebih baik lagi peneliti menyarankan perusahaan harus memberikan pengarahan supaya karyawan dapat menyampaikan dan mendapatkan informasi yang dibutihkan sehingga supaya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
- b. Disiplin (X_2) skor terendah ada pada indikator taat terhadap Peraturan Lainnya yaitu rata-rata score sebesar 1,82. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum bisa taat terhadap peraturan perusahaan terutama pada saat jam kerja. Sehingga peneliti menyarankan perusahaan harus memberikan sikap yang tegas dan membuat peraturan apabila masih banyak karyawan yang belum taat terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan, seperti pemotongan gaji, sanksi hukuman, dan pemutusan hubungan kerja supaya karyawan dapat berubah menjadi lebih baik lagi.
- c. Kinerja (Y) skor terendah ada pada indikator Kuantitas Kerja yaitu rata-

rata score sebesar 1,88 yang dimana karyawan mampu dan memahami tugas rutin yang karyawan kerjakan setiap harinya di perusahaan. Hal ini menjadi perhatian perusahaan supaya dapat memberikan tugas yang diberikan kepada karyawan lebih mudah dipahami sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., et al.. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa: Paramita Rahay.
- Ghazali, I. (2013). *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P.M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Muslimat, A., et al.. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Nurjaya, N., et al.. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.

- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Purwanto, E.A, & Sulistyastuti. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rawi, R. D. P. (2017). Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada Ntt). *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 15-28.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, S., et al. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Widodo, E.S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.