



Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enera Teknika Utama Tangerang Selatan

The Influence of Work Discipline and Internal Communication on Employee Performance at PT. Enera Teknika Utama South Tangerang

Sherly Zikria¹, Sam Cay²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: sherlydzk@gmail.com, dosen02207@unpam.ac.id

Article Info

Article history:

Received : 06-06-2026

Revised : 08-06-2026

Accepted : 10-06-2026

Published : 12-06-2026

Abstract

This study aims to examine the effect of Work Discipline and Internal Communication on Employee Performance at PT Enera Teknika Utama, South Tangerang. This research employed a quantitative survey method. The population and sample consisted of all 66 employees of PT Enera Teknika Utama using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple and multiple linear regression. The hypothesis testing results indicate that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, as evidenced by a t-value of 2.222 greater than the t-table value of 1.669 and a significance value of $0.000 < 0.01$. Internal Communication also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of $5.440 > 1.669$ and a significance value of $0.000 < 0.01$. Simultaneously, Work Discipline and Internal Communication have a positive and significant effect on Employee Performance, as shown by an F-value of $14.936 > 3.140$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, improving work discipline and effective internal communication can enhance employee performance at PT Enera Teknika Utama.

Keywords: *Work Discipline, Internal Communication, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Enera Teknika Utama Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT Enera Teknika Utama yang berjumlah 66 orang dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,222 lebih besar dari t tabel 1,669 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,01$. Komunikasi Internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar $5,440 > 1,669$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,01$. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $14,936 > F$ tabel 3,143 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Enera Teknika Utama

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi setiap perusahaan dalam mengelola operasional serta memastikan seluruh kegiatan dapat berjalan secara produktif demi mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang berkembang tidak hanya saja memfokuskan diri pada



pencapaian keuntungan, tetapi juga memperhatikan perkembangan dan kemampuan karyawannya. perhatian terhadap karyawan bukan hanya menjadi tugas bagian manajemen sumber daya manusia, melainkan menjadi tanggung jawab seluruh unsur organisasi. Hal ini dikarenakan keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja yang ditunjukkan karyawannya.

Kinerja yang baik terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, mencapai target yang ditentukan, serta memenuhi standar kerja yang telah disepakati. peningkatan kualitas kerja seorang karyawan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Dua faktor penting yang turut menentukan berhasil tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugas adalah disiplin kerja dan komunikasi internal. Disiplin kerja diperlukan untuk membentuk perilaku kerja yang tertib, patuh terhadap aturan, serta konsisten dalam setiap pelaksanaan tugas. Tanpa disiplin yang baik, karyawan akan kesulitan mencapai hasil kerja yang optimal. Selain disiplin, komunikasi internal juga berperan besar dalam mendukung kelancaran proses kerja.

Komunikasi yang baik akan memungkinkan setiap individu dalam perusahaan dapat memahami informasi dengan jelas, menyamakan persepsi, serta menghindari terjadinya kesalahpahaman. Komunikasi yang tidak efektif sering menimbulkan keterlambatan pekerjaan, salah interpretasi, bahkan potensi konflik yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, komunikasi internal yang berjalan lancar akan memperkuat koordinasi antar karyawan, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan produktivitas.

PT Enera Teknik Utama yang berlokasi di Tangerang selatan didirikan pada tahun 2014 dan bergerak dibidang jasa kontraktor sipil, mekanikal, elektrikal, serta perdagangan umum. Perusahaan ini menyediakan berbagai jenis peralatan teknik, mekanik, listrik dan industri bagi para konsumennya. Sebagai perusahaan yang beroperasi dibidang jasa dan perdagangan dimana ketepatan waktu, koordinasi yang solid, serta ketelitian menjadi aspek kerja yang sangat penting. Oleh karena itu, disiplin kerja dan komunikasi internal menjadi faktor yang patut diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Ketidaktepatan suatu informasi, kurangnya komunikasi antar bagian, atau menurunnya kedisiplinan dapat berdampak pada hasil kerja karyawan maupun pencapaian target perusahaan.

Disiplin kerja merupakan elemen kunci yang mencerminkan tingkat profesionalisme serta tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, aturan yang berlaku, serta kesungguhan dalam menjalankan peran dan tanggung jawab.

Hal ini selaras dengan pendapat Menurut Setiyawan dan Waridin (2019: 189) “disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.” Hal serupa juga terjadi di PT Enera Teknik Utama, di mana tingkat kedisiplinan karyawan masih terlihat kurang adanya kedisiplinan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka



Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT Enera Teknik Utama
Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Karyawan	Kasus Absen Karyawan			Total Kasus
			Sakit	Izin	Alpa	
2022	264	58	33	24	35	92
2023	264	63	39	31	33	103
2024	264	66	41	36	40	117

Sumber: PT Enera Teknik Utama, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan kondisi tingkat kehadiran karyawan PT Enera Teknik Utama Tangerang Selatan periode 2022–2024 dengan jumlah hari kerja efektif sebanyak 264 hari setiap tahunnya. Jumlah karyawan tercatat sebanyak 58 orang pada tahun 2022, meningkat menjadi 63 orang pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 66 orang pada tahun 2024. Dari data tersebut terlihat adanya peningkatan jumlah kasus absensi karyawan di perusahaan

Tabel 1.2
Hasil Survey Komunikasi Internal Karyawan
Tahun 2025

No	Pernyataan	Total Sampel	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Pemahaman						
1	Saya memahami dengan jelas informasi yang disampaikan oleh atasan maupun rekan kerja.	30	8	27%	22	73%
Kesenangan						
2	Saya merasa sangat senang dan termotivasi saat berkomunikasi dalam lingkungan kerja.	30	7	23%	23	77%
Hubungan yang Makin Baik						
3	Komunikasi pada tempat kerja akan membantu mempererat hubungan antar karyawan.	30	9	30%	21	70%
Tindakan Kedua Belah Pihak						
4	Setelah komunikasi yang dilakukan, baik atasan maupun karyawan sama-sama menindaklanjuti hasil pembicaraan.	30	6	20%	24	80%
Total			30	100%	30	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, menunjukkan hasil survei bahwa komunikasi internal secara umum mendapat penilaian positif. Pada indikator “hubungan yang makin baik” memperoleh tingkat



persetujuan tertinggi, yaitu 9 orang (30%), yang menandakan bahwa komunikasi berperan sangat penting dalam mempererat hubungan antar karyawan dan memperkuat kolaborasi di lingkungan kerja

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan PT Enera Teknik Utama
Tahun 2022-2024

Aspek yang dinilai	Tahun			Rata-rata	Target
	2022	2023	2024		
Kualitas Kerja	82%	78%	83%	81%	100%
Kuantitas Kerja	77%	74%	80%	77%	100%
Pelaksanaan Tugas	80%	82%	81%	81%	100%
Tanggung Jawab	75%	73%	78%	75%	100%

Sumber: PT Enera Teknik Utama, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas terlihat bahwa hasil capaian pada setiap aspek penilaian kinerja karyawan belum mencapai target perusahaan yang ditetapkan sebesar 100% untuk masing-masing aspek. Pada aspek kualitas kerja, capaian tahun 2022 mencapai 82%, menurun menjadi 78% pada 2023, dan kembali meningkat ke 83% di tahun 2024. Dengan demikian, rata-rata pencapaian kualitas kerja selama tiga tahun adalah 81%. Walaupun terjadi fluktuasi, secara umum hasil tersebut masih berada di bawah standar yang diharapkan perusahaan. Aspek kuantitas kerja memperlihatkan hasil serupa. Pada tahun 2022 capaian sebesar 77%, sedikit turun menjadi 74% di tahun 2023, lalu meningkat ke 80% pada tahun 2024. Rata-rata pencapaian kuantitas kerja selama periode 2022–2024 sebesar 77%, yang berarti masih perlu peningkatan

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Harras, dkk (2020: 109) “disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan)”. Sedangkan menurut Goodin dalam Harras, dkk. (2020: 11) “disiplin merupakan lintasan multidimensi yang mempengaruhi keseluruhan pegawai. Mulai dari pengaturan waktu, sikap, perilaku, tugas, laporan, dan hasil kerja, semuanya diatur tanpa terkecuali”u

Komunikasi Internal

Menurut Arung & Sari (2022) komunikasi internal adalah sebagai bentuk pertukaran ide antara manajer, direktur, dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang berkontribusi pada terbentuknya struktur organisasi dan kelancaran operasional. Sedangkan komunikasi internal merujuk pada proses pertukaran informasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi, baik itu antara anggota organisasi secara vertikal, horizontal, maupun diagonal Laksana & Fajarwati (2020).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019: 67) pengertian “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Lalu Hariandja (2019: 55) berpendapat



“kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018: 8), “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dikatakan valid, dimana nilai r hitung lebih besar dari 0,2423 atau (r hitung $>$ r tabel), maka semua item pernyataan diatas dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk perhitungan uji selanjutnya.
2. Atas untuk variabel Komunikasi Internal (X2) dapat dikatakan valid, dimana nilai r hitung lebih besar dari 0,2423 atau (r hitung $>$ r tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid
3. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan valid, dimana nilai r hitung lebih besar dari 0,2423 atau (r hitung $>$ r tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai cronbach alpha $>$ 0,60 yaitu 0,886 dan dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel.
2. Variabel Komunikasi Internal (X2) mempunyai cronbach alpha $>$ 0,60 yaitu 0,919 dan dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai cronbach alpha di $>$ 0,60 yaitu 0,916 dan dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 4		Unstandardized Residual
N		66 ^a
Exponential parameter, λ	Mean	4,2027341
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.699

a. Test Distribution is Exponential.
b. Calculated from data.
c. There are 31 values outside the specified distribution range. These values are skipped.

Gambar 4.7
Uji Normalitas KS



Berdasarkan Gambar 4.7 Jika dilihat pada tabel di atas, nilai signifikannya berada pada nilai 0,699, artinya nilai tersebut $> 0,05$. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variabel Disiplin Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki distribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.875	1.143
	Komunikasi Internal	.875	1.143

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai VIF Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) sebesar $10 < 1,143$ sedangkan nilai tolerance semua variabel > 0.1 yaitu sebesar 0,875 di kedua variabel, yang berarti tidak terjadi gejala atau kendala atas multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi Durbin Watson (DW Test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.567 ^a	.322	.300	6.66733	1.780

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil output uji autokorelasi di atas diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,780. Ini disimpulkan nilai tersebut terletak diantara 1,55 dan 2,46 dan berarti diartikan tidak terjadinya autokorelasi



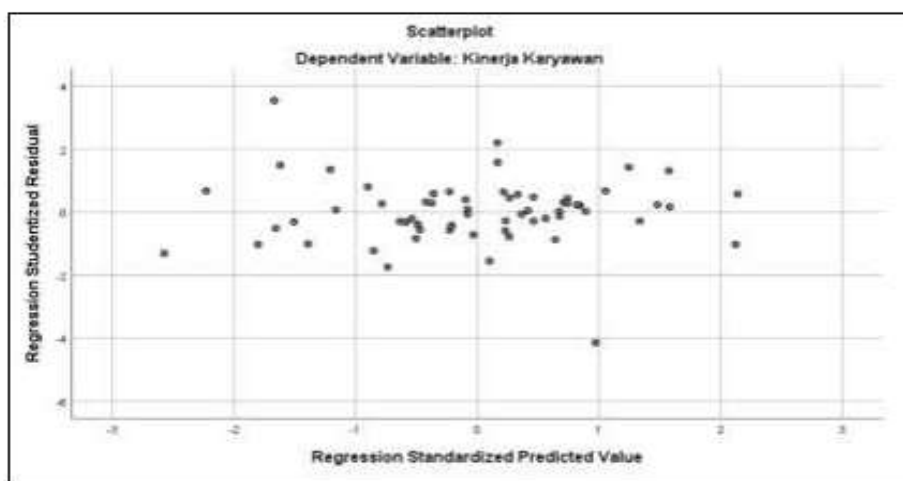
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Uji Heterokedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.387	2.822		2.972	.004
	Disiplin Kerja	-.046	.076	-.080	-.603	.549
	Komunikasi Internal	-.077	.077	-.132	-.993	.324

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)



Gambar 4.8
Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Hasil output uji glejser Berdasarkan Pada Gambar 4.8 di atas terlihat bahwa nilai signifikan yang didapatkan nilai > 0,05 yaitu sebesar 0,549 pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan 0,324 variabel Komunikasi Internal (X2), membuktikan bahwa data dihasilkan tidak akan menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas. Sehingga, dikatakan memiliki model regresi baik (homokedastisitas). Sementara, hasil yang sama juga ditunjukkan pada sebuah output scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

Uji Regresi Linear



Tabel 4.18
Uji Regresi Berganda Disiplin Kerja (X1) dan
Komunikai Internal (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	14.776		
	Disiplin Kerja	.075	.106	.079	.710	.000
	Komunikasi Internak	.519	.108	.534	4.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diperoleh persamaan regresi berganda ialah $Y = 14,776 + 0,075 X1 + 0,519 X2 + e$, persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. $b = 14,776$ menyimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) tetap (nilai tidak berubah) maka soal nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,776
2. $b1 = 0,075$ menyimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) bertambah 1 unit, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,075 dengan tidak penambahan (constant) nilai X2
3. $b2 = 0,519$ menyimpulkan bahwa jika Komunikasi Internal (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,519 dengan tidak ada penambahan nilai (constant) X1

Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel 4.21 hasil perhitungan pada tabel, diperoleh nilai R sebesar 0,567, yang menunjukkan adanya hubungan korelasi positif yang sedang antara variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan. Nilai ini berada pada rentang 0,400 – 0,599, sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antar variabel dalam kategori yang sedang, namun juga belum termasuk sedang

Tabel 4.21
Uji Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.567 ^a	.322	.300	6.66733	1.780

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)



Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567	.322	.300	6.66733
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Disiplin Kerja				

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.22 Nilai R Square sebesar 0,322 menunjukkan bahwa 32,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal secara bersama-sama, sedangkan 67,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi dll

Uji Hipotesis

Tabel 4.23
Uji Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.691	3.340		8.292	.000
	Disiplin Kerja	.255	.115	.268	2.222	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Pada Tabel 4.23 Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 2,222. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan (df) = 64 dan taraf signifikansi 0,01, yaitu sebesar 1,669. Karena nilai t hitung 2,222 > t tabel 1,669, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi (sig) untuk variabel Disiplin Kerja (X1) 0.000, berarti jauh lebih kecil dari 0,01. Hal ini memperkuat keputusan (Ho1) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha1) diterima dan terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial



Tabel 4.24
Uji Parsial Komunikasi Internal (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.936	3.563		4.472	.000
	Komunikasi Internal	.546	.100	.562	5.440	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Pada Tabel 4.24 Nilai t hitung untuk variabel Komunikasi Internal (X2) sebesar 5,440. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan (df) = 64 dan taraf signifikansi 0,01, yaitu sebesar 1,669. Karena nilai t hitung 5,440 > t tabel 1,669, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Komunikasi Internal (X2) adalah 0.000, yang berarti jauh lebih kecil dari 0,01. Hal ini memperkuat keputusan bahwa hipotesis nol (Ho2) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha2) diterima dan terdapat pengaruh signifikan dan positif.

Tabel 4.25
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1327.882	2	663.941	14.936	.000
	Residual	2800.557	63	44.453		
Total		4128.439	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Pada tabel 4.25 pengujian variabel bebas / bersama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan suatu uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil atau nilai F hitung 14,936 > F tabel 3,143. dengan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2), mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).



KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapati oleh peneliti dalam melakukan penelitian pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Enera Teknik Utama kemudian dirangkum, berikut hasil kesimpulan yang diperoleh oleh peneliti

1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Enera Teknik Utama, di mana setiap peningkatan 1 unit pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,255 poin, dengan nilai t hitung $2,222 > t$ tabel 1,669 dan signifikansi $0,000 < 0,01$. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Selanjutnya, Komunikasi Internal (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), di mana setiap peningkatan 1 unit pada Komunikasi Internal akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,546 poin, dengan nilai t hitung $5,440 > t$ tabel 1,669 dan signifikansi $0,000 < 0,01$. Menunjukkan H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Enera Teknik Utama, dengan nilai F hitung sebesar $14,936 > F$ tabel 3,143 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan pentingnya Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal bersamaan meningkatkan Kinerja Karyawan optimal, sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. (2020). *Manajemen Dan Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andriansyah, I., & Permatasari, R. J. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 1–10.
- Arif, A., & Salsabila, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Konsisten*, 1(1), 15–25.
- Arung, F., & Sari, M. (2022). Komunikasi Internal Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(2), 112–120.
- Bachtiar, A. H. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 45–54.
- Bandung: Mandar Maju.
- D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Dhasa, P. E. (2018). The Effect Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 61–68.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, A., & Nugroho, A. (2020). Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(1), 1–10.
- Fidiyanti. (2019). Peran Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Administrasi*



Bisnis, 4(2), 87–95.

Gramedia.

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana,

Hariandja, M. T. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Harras, H., Dkk. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hery. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo.

Hidayat. (2021). Komunikasi Internal Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 44–52.

Ihsan, M. R., & Mawarny, E. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 639–650.

Indah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPU Press. Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.

Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Kurniasih. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 5(1), 633–638. Laksana, M., & Fajarwati, D. (2020). Komunikasi Organisasi Dan Efektivitas Kerja. *Jurnal Komunikasi*, 8(2), 99–108.

Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 1119–1130.

Nadapdap, K. (2022). *Manajemen Modern*. Jakarta: Rajawali Pers. Purwanto, A., Dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT

Nurlina. (2020). Komunikasi Internal Dalam Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 9(1), 66–74.

Prabawa, I., & Paramarta, I. (2023). Komunikasi Internal Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 23–32.

Prathomo, J., Sahwan, & Wahyuni. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics And Business Management Journal*, 1(2), 72–81.

Rahmawati, D. (2020). Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 25–34.

Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.

Saputra, E. D. P., & Febrianti, R. A. M. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 350–360.

Sari, M., & Nugroho, A. (2020). Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 101–110.

Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.



- Setiyawan, B., & Waridin. (2019). Disiplin Kerja Dan Produktivitas. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 185–195.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Supit. (2023). Fungsi Komunikasi Internal Dalam Organisasi. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 4(1), 1–10.
- Umayrah, R., Mukminin, A., & Amar, K. (2024). Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Economics Science & Administration*, 1(2), 37–44.
- Yunianto, R. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(8), 302–310