



Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Salsa Sofiatunlin Jannati¹, Resi Marina², Sebri Hesinto³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih

Email: salsasofiatul@gmail.com, resimarina50@gmail.com, sebris2018@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan disiplin, kerja secara parsial maupun simultan serta untuk mengetahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja ASN Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih. Adapun pengambilan sampel menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini ialah variabel disiplin kerja.

Kata kunci: *Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, Kinerja*

Abstract

This research was conducted at the Gunung Kemala Community Health Center in Prabumulih City. The purpose of this research was to determine the influence of internal communication and work discipline, both partially and simultaneously, and to determine which factors most influence the performance of ASN at the Gunung Kemala Community Health Center in Prabumulih City. The sampling method used was a census method, where the entire population was sampled in this study amounting to 44 people. Data analysis used in this study was quantitative with multiple linear regression methods. The results of this study indicate that internal communication and work discipline, both partially and simultaneously, have a significant effect on employee performance at the Gunung Kemala Community Health Center in Prabumulih City. The most dominant variable influencing employee performance in this study is the work discipline variable.

Keywords: *Internal Communication, Work Discipline, Performance*

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai pengelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan.

Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Secara garis besar Pengertian Sumber daya manusia menurut Darmadi (dalam Hidayat & Anwar 2023:393), “adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi

maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.”

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi 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 dalam Suwanto & dkk (2021:223), “kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan suatu pegawai sesuai dengan sasaran organisasi.” Kinerja instansi adalah tingkat pencapaian hasil dalam mewujudkan tujuan instansi.

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara pegawai dengan pegawai 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.

Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat mereka dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, penerapan disiplin kerja berlaku untuk semua level jabatan tidak berlaku surut dan bersifat transparan dan adil.

Permasalahan yang ada pada Puskesmas Gunung kemala kota Prabumulih sesuai dengan informasi yang didapat mengenai Komunikasi dan Disiplin kerja yaitu masih kurangnya komunikasi yang efektif seperti kurangnya sinyal yang membuat komunikasi antar staf menjadi tidak efisien. Pesan penting atau instruksi dari kepala Puskesmas sering tertunda karena sulitnya akses jaringan seluler, terutama saat memerlukan koordinasi cepat untuk kasus darurat atau saat ada pasien yang membutuhkan rujukan, dan kurangnya disiplin dalam bekerja terlebih khusus pada disiplin waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan sehingga terkadang pekerjaan yang dilakukan belum optimal. seperti keterlambatan datang ke tempat kerja, ketidak hadirannya tanpa alasan yang jelas, ada beberapa pegawai meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja pulang.

Maka dari latar belakang di atas maka penulis skripsi memilih judul yaitu **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) DI PUSKESMAS GUNUNG KEMALA KOTA PRABUMULIH”**

B. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.” penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengolahan data atau angka-angka, data tersebut didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung.”

Tempat Dan Waktu Penelitian

Lokasi dijadikan objek penelitian penulis yaitu pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih. Waktu penelitian ini dimulai pada 25 Oktober 2024 sampai 30 Juni 2025.

Populasi dan Sempel

Populasi menurut Sugiyono (2024:80), “adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih yang berjumlah 44 ASN diantaranya PNS:21 Pegawai PPPK:23 Pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data ada 2 yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.” Dan sumber data yaitu:

- Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama atau objek penelitian itu sendiri.
- Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan, diolah, dan dipublikasikan oleh orang lain atau pihak lain untuk tujuan yang berbeda dari penelitian yang sedang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat fenomena, kejadian, atau perilaku yang terjadi di sekitar objek penelitian secara langsung dan sistematis.
- Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan langsung kepada responden atau narasumber untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen atau rekaman tertulis yang sudah ada sebelumnya.
- Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang disebar kepada responden untuk dijawab.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang seungguhnya, sehingga didapat data yang valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (tabel corrected item total correlation) dengan r tabel ($n-2 = 44-2 = 42$, nilai r_{tabel} sebesar 0.304

- Komunikasi Internal(X1)

Item	Rtabel	Rhitung	Keterangan
X1.1	0.304	0.470	Valid
X1.2	0.304	0.409	Valid
X1.3	0.304	0.528	Valid
X1.4	0.304	0.513	Valid
X1.5	0.304	0.466	Valid
X1.6	0.304	0.441	Valid
X1.7	0.304	0.473	Valid
X1.8	0.304	0.553	Valid
X1.9	0.304	0.494	Valid
X1.10	0.304	0.429	Valid

- Disiplin Kerja(X2)

Item	Rtabel	Rhitung	Keterangan
X2.1	0.304	0.514	Valid
X2.2	0.304	0.544	Valid
X2.3	0.304	0.573	Valid
X2.4	0.304	0.611	Valid
X2.5	0.304	0.526	Valid
X2.6	0.304	0.548	Valid
X2.7	0.304	0.634	Valid
X2.8	0.304	0.549	Valid
X2.9	0.304	0.554	Valid
X2.10	0.304	0.538	Valid

- Kinerja(Y)

Item	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Y.1	0.304	0.532	Valid
Y.2	0.304	0.557	Valid
Y.3	0.304	0.608	Valid
Y.4	0.304	0.599	Valid
Y.5	0.304	0.548	Valid
Y.6	0.304	0.460	Valid
Y.7	0.304	0.561	Valid
Y.8	0.304	0.521	Valid

Y.9	0.304	0.439	Valid
Y.10	0.304	0.469	Valid

Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach adalah dengan membandingkan koefisien Alpha (α) dengan 0,6. "Jika koefisien Alpha (R_{hitung}) > 0.6 . "Jika koefisien Alpha (R_{hitung}) > 0.6 maka item tersebut reliabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Komunikasi Internal	0.623	10	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.755	10	Reliabel
3	Kinerja	0.713	10	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel diatas menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *conbac's alpah* yang lebih besar dari 0.6.

Pengujian Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Normalitas, uji Multikolineritas, uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (1-sampel K-S), apabila nilai signifikansi < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

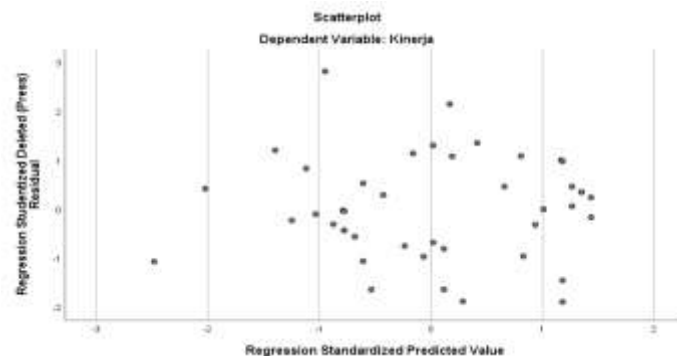
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49559145
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.051
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji normalitas nilai signifikansinya $0.200 > 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Dan pada gambar di atas terlihat bahwa data yang menyebar secara acak dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF suatu variable menunjukan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi.

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.597	1.675
.597	1.675

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- Nilai VIF untuk variabel Komunikasi Internal (X1) sebesar $1,675 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,597 > 0,10$. Sehingga variabel Komunikasi Internal dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.
- Nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $1,675 < 10$ dan nilai foleransi sebesar $0,597 > 0,10$. Sehingga variabel Disiplin Kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas. Bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.962	4.666		1.064	.294
Komunikasi Internal	.281	.133	.257	2.112	.041
Disiplin Kerja	.598	.119	.610	5.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.18 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi Fungsi regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4.962 + 0.281 X_1 + 0.598 X_2 + e$$

- Nilai konstanta koefisien regresi $b_0 = 4.962$ dengan tanda positif yang merupakan nilai konstanta dimana diartikan bahwa jika variabel-variabel independen yaitu Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja diasumsikan dengan nilai konstan, maka variabel dependen akan naik sebesar 4.962 %
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,281 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel Komunikasi Internal (X_1) akan menaikkan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,281
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,598 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel Disiplin Kerja (X_2) akan menaikkan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,598.

Uji t (secara parsial)

uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan yang diuji, kriteria pengujian yang dilakukan yaitu:

- Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ atau jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y
- Rumus T tabel adalah $t (0/2; n-k) = t (0.05/2; 44-3) = 0,025; 41 = 2.019$

Coefficients^a

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

1	(Constant)	4.962	4.666		1.064	.294
	Komunikasi Internal	.281	.133	.257	2.112	.041
	Disiplin Kerja	.598	.119	.610	5.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Penjelasan hasil uji t untuk masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Internal, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.112 dan t_{tabel} 2.019 hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.112 > 2.019$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan benar bahwa adanya pengaruh komunikasi internal hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,041 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Disiplin Kerja, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.006 dan t_{tabel} 2.019 hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.006 > 2.019$), yang artinya ada alasan kuat pada H_2 diterima dan benar bahwa adanya pengaruh disiplin kerja hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama atau simultan, hasil dari pengujian pengaruh simultan (Uji f).

1. jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan signifikansi $> (0.05)$ maka tidak terjadi pengaruh independen terhadap variabel dependen
2. dan sebaliknya apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan signifikansi $< (0.05)$ maka terjadi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
3. berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $DF = K-n-1$ ($44-2-1 = 41$) dan tingkat taraf signifikansi 5% (0.05) maka nilai f_{tabel} sebesar 4.08

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	469.742	2	234.871	35.958	.000 ^b
Residual	267.803	41	6.532		
Total	737.545	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.619	2.55573

Dari output model summary didapatkan tabel determinasi di atas yang memberikan R Square sebesar 0,637. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 0.637 atau 63,7 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 36,3% merupakan pengaruh dari (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel motivasi, lingkungan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja ASN Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (komunikasi internal) sebesar 0,281 satuan artinya apabila variabel komunikasi internal mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,281 satuan. Variabel komunikasi internal memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.112 > 2.019$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.41 < 0.05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikansi antara komunikasi internal terhadap kinerja ASN di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (Disiplin Kerja) sebesar 0,598 satuan artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,598 satuan. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.006 > 2.019$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikansi antara Disiplin Kerja terhadap kinerja ASN di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

3. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji f variabel komunikasi internal dan disiplin kerja Berpengaruh secara simultan $f_{hitung} > f_{tabel}$ hasil penelitian diatas menunjukan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $35.958 > 4,08$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikansi secara simultan antara komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja Asn di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

Berdasarkan uji determinasi bahwa besarnya pengaruh antara variabel komunikasi internal dan disiplin kerja adalah 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh (aspek)

atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel motivasi, lingkungan kerja.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji dengan menggunakan teori-teori yang mendukung, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Diketahui untuk pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah nilai t hitung $2.112 >$ nilai t tabel 2.019. berdasarkan analisis pengaruh variabel independen komunikasi internal (X1) terhadap variabel dependen kinerja berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi $0.041 < 0.05$, maka H1 diterima berarti terdapat pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui untuk pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah nilai t hitung $5.006 >$ nilai t tabel 2.019. berdasarkan analisis pengaruh variabel independen disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi $0.000 < 0,05$ maka H2 diterima berarti terdapat pengaruh anatara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel komunikasi internal (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipi Negara) di puskesmas gunung kemala kota prabumulih (Y) nilai f hitung $35.958 >$ f tabel 4,08 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.
4. Dan Berdasarkan uji determinasi R Square bahwa besarnya pengaruh antara variabel komunikasi internal (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel motivasi, lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusri, W., Agussalim, M., & Yanti, N. (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di PT. Daya Guna Sejati*. Jurnal Riset dan Sains Ekonomi, 2(2), 176-190.
- Amien, A. L., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya)*. Jurnal Mirai Management, 8(1), 276-282.
- Arsitia, I. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Kreasi Utama Di Jakarta*. jurnal widya persada, 2(1), 44-62.
- Artarini, H., & Sari, M. K. (2023). *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Tim Field Coaxial Engineering PT.Link TBK Regional Pusat di Pondok Indah Jakarta Selatan*. Journal Communication Lens, 2(2), 48-48.
- Fuji Hendriani, (2018). *Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair And Share (Tps) dengan alat bantu media peta konsep dalam meningkatkan hasil belajar siswa (Studi Quasi Eksperimen Pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas X-MIA MA Negeri 1 Tasikmalaya Tahun Pelajaran 2018/2019)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).



- Haelufi, T. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Komunikasi Internal Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Concentrix Services Indonesia (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia)*.
- Harahap, S. F., & Siregar, S. M. (2022). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada cv dua putra mandiri medan*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 374-383.
- Heprima, N. D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Odie Konveksi tahun 2018.*
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah, 1(2), 392-401.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jayabrix Indonesia Lamongan* : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora, 10(1), 21-26.
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). *Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020*. Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan, 2(2), 236-252.
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). *Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon)*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(4), 110-121.
- Mardiatmoko, G. (2020). *Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.)*. BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan, 14(3), 333-342.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang*. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 545-558.
- Mulyani, S., Winata, R. (2024) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang Di Kota Tangerang*. Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia, 4(2) 235-242.
- Rahmadani, A. (2021). *Pengaruh pajak restoran dan pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah kota Padangsidempuran periode 2018-2020*. Jurnal Akuntansi, 14(02), 71-85.
- Rinawati, (2019) *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi .Banjarmasin*.
- Sahya, D., Royani, S., & Damayanti, W. A. (2022). *Analysis of Employee Work Discipline in The Office Sukasari Village, Sumedang*. JOB-M-Journal Of Bussines Management Basic, 4(1), 10-14.
- Sugiyono, (2024) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Bandung Alfabeta*
- Suryani, A. I., Syahribulan, K., & Mursalam, M. (2019). *Pengaruh Penggunaan Metode Mind Mapping terhadap Hasil Belajar Ilmu Pengetahuan Sosial Murid Kelas V SDN no. 166 Inpres Bontorita Kabupaten Takalar*. JKPD (Jurnal Kajian Pendidikan Dasar), 4(2), 741-753.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., 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*. Jurnal Tadbir Peradaban, 1(3), 222-229.



- Tahitu, A., Tutuhatonewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon* . Jurnal Badati, 6(1), 53-72.
- Waruwu, M. (2023). *Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method)*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(1), 2896-2910