



---

## 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*

Joko Prathomo\*<sup>1</sup>, Sahwan<sup>2</sup>, Wahyuni<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin; Jl. Dr Samratulangi No. 51 Tolitoli - Sulawesi Tengah, (0453) 24425

e-mail: \*<sup>1</sup> [joko.prathomo@stiemujahidin.ac.id](mailto:joko.prathomo@stiemujahidin.ac.id), <sup>2</sup>[sahwan@stiemujahidin.ac.id](mailto:sahwan@stiemujahidin.ac.id),

<sup>3</sup>[wahyuni2002@gmail.com](mailto:wahyuni2002@gmail.com)

---

#### Abstrak

PT. Bank Sulteng adalah satu-satunya bank daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sulawesi Tengah. Bank Sulteng berpusat di kota Palu. PT. Bank Sulteng ini berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan layanan terbaik terhadap nasabah-nasabahnya, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan PT. Bank Sulteng tentumanya dari betapa pentingnya memberikan kenyamanan terhadap nasabahnya melalui pelayanan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, penelitian yang menganalisis data – data secara kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yaitu, pada bulan September sampai dengan bulan Desember 2021. Populasi dalam penelitian ini yaitu pimpinan serta karyawan PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli yang berjumlah 43 orang. Dalam penelitian ini kami menggunakan metode sampel jenuh sehingga semua anggota populasi kami jadikan responden penelitian. Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif dan Data Kualitatif (usia, tingkat pendidikan, masa kerja serta angka-angka yang relevan dengan penelitian ini). Data tersebut bersumber dari Data Primer dan Data Sekunder yang dikumpulkan dengan menggunakan 4 metode yaitu Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner. Data tersebut kemudian diolah menggunakan rumus Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikais Internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kedua variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SULTENG Cabang Tolitoli.

**Kata kunci**— Komunikasi internal, disiplin kerja, kinerja karyawan

---

#### Abstract

*PT. Bank Sulteng is the only regional bank that is useful for improving the community's economy, especially in Central Sulawesi. Central Sulawesi Bank is headquartered in the city of Palu. PT. Bank Sulteng is trying its best to provide the best service to its customers, as a company engaged in financial services PT. Bank Sulteng certainly understands how important it is to provide comfort to its customers through good service. This study aims to determine and analyze the influence of internal communication and work discipline on employee performance at PT. Bank Sulteng Tolitoli Branch. The type of research used is quantitative, research that analyzes quantitative/statistical data, with the aim of testing the established hypothesis by*

*distributing questionnaires to all employees at PT. Bank Sulteng Tolitoli Branch. This research was conducted for 4 months, namely, from September to December 2021. The population in this study were the leaders and employees of PT. Bank Sulteng Tolitoli Branch, totaling 43 people. In this study, we used the saturated sample method so that all members of our population were used as research respondents. The types of data needed in this research are quantitative data and qualitative data (age, education level, years of service and figures relevant to this research). The data is sourced from Primary Data and Secondary Data collected using 4 methods, namely Observation, Interview, Documentation and Questionnaire. The data is then processed using the Multiple Linear Regression formula. The results of this study indicate that Internal Communications has no effect on employee performance, Work Discipline has a positive effect on employee performance, and both variables simultaneously (simultaneously) have a positive effect on Employee Performance at PT Bank SULTENG Tolitoli Branch.*

**Keywords**— *Internal communication, work discipline, employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola dan mengatur karyawan sehingga dapat berfungsi produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi yang baik akan sangat memperhatikan tumbuh kembang karyawannya, itu dilakukan tidak hanya oleh bagian manajemen sumber daya manusianya saja tetapi menjadi bagian semua yang ada di dalam suatu organisasi, kemajuan suatu perusahaan tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seorang bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik, bila mereka bisa melakukan pekerjaan dengan baik pula, maksudnya mencapai target dengan serta menurut standar yang ditetapkan dengan evaluasi kinerja, dengan kata lain hendak menekankan karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus ataupun di promosikan kejabatan yang lebih baik. Peningkatan kemajuan karyawan dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan disebut sebagai kinerja. Banyak faktor yang dapat memengaruhi hasil baik atau buruk karyawan, termasuk komunikasi internal dan disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai komunikasi yang Baik diperlukan komunikasi yang jelas dan efektif dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik memberikan hal baik dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai.

Komunikasi internal merupakan komunikasi sederhana yang terjadi dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai sarana untuk menggabungkan ide, perasaan, atau sudut pandang yang berbeda dari setiap orang yang bekerja untuk tujuan yang sama, yaitu meningkatkan produktivitas perusahaan. Tentunya hal ini akan berdampak pada pertumbuhan perusahaan serta kesuksesan para karyawannya. Kita sering mendengar ungkapan seperti "nanti, mudah untuk tetap berbicara di telepon," yang mengarah pada tuduhan, argumen, kerusuhan, dan bahkan perselisihan sebagai akibat dari keterlambatan penyampaian informasi dan salah tafsir. Komunikasi akan berjalan lancar dan baik apabila arus informasi dalam perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam penyampaian informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai dengan baik. Oleh karenanya bentuk komunikasi sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai.

Masalah disiplin kerja yang terjadi dalam perusahaan yang ditemukan adalah ketidakmampuan karyawan untuk memanfaatkan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, seperti jam istirahat, masih saja ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan waktu istirahat dengan baik bahkan tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Yang menyebabkan pada penyelesaian pekerjaan yang terkesan buru-buru dan tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan. Oleh karena itu disiplin patut ditegakkan dalam perusahaan. Disiplin dapat ditegakkan dengan bantuan komunikasi yang terjalin dengan baik terhadap

pimpinan dan sesama rekan kerja, dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

PT. Bank Sulteng adalah satu-satunya bank daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sulawesi Tengah. Bank Sulteng berpusat di kota Palu. PT. Bank Sulteng ini berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan layanan terbaik terhadap nasabah-nasabahnya, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan PT. Bank Sulteng tentumnya dari betapa pentingnya memberikan kenyamanan terhadap nasabahnya melalui pelayanan yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis mengambil judul “ Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.”

### **Manajemen Sumberdaya Manusia**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (Afifudin 2014) manajemen diartikan sebagai cara mengelola dalam suatu perusahaan besar. Pengelolaan dan pengaturan dilaksanakan oleh manajer (pengatur/pemimpin) berdasarkan urutan dalam manajemen. Karena konsep manajemen berkembang dan berubah dari waktu ke waktu sebagai respon terhadap kebutuhan organisasi, istilah manajemen yang diusulkan oleh para ahli sangat bervariasi. Menurut Handoko (2012), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Veitzhal Rivai (2009: 1) dalam Suwanto dkk., Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi aspek perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, dan manajemen. Proses ini mencakup posisi dan dibidang manufaktur, pemasaran, keuangan, dan kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan tanggung jawab pekerja agar efektif dan efisien dalam membantu perusahaan, staf, dan masyarakat mencapai tujuannya, Hasibuan (2017). Menurut Marwansyah (2014), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan SDM didalam organisasi yang dilakukan melalui sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pembedaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian konpesasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

### **Komunikasi Internal**

Aselina Endang Trihastuti (2019) menyatakan bahwa, komunikasi internal dalam organisasi sangat penting bagi kelompok atau organisasi yang tertarik untuk mencapai tujuan organisasi melalui kolaborasi. Komunikasi internal sangat penting untuk organisasi apapun, besar atau kecil, baik itu keluarga atau perusahaan. Bagaimana jika komunikasi internal organisasi besar tidak terorganisir dengan baik di antara para anggotanya? Ini hampir pasti akan menyebabkan kurangnya aturan operasional dalam mengejar tujuan organisasi.

Tugas komunikasi, sebagai mana kita ketahui bersama, merupakan salah satu komponen peran manajemen yang vital yang tidak dapat dipisahkan dari fungsi lain seperti perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Tentu saja, kontak dua arah diperlukan karena tujuannya adalah untuk menentukan apakah pesan yang dikirim benar-benar memenuhi penerima yang dituju. Dalam hal ini, penting untuk memahami situasi kontak guna mendorong proses komunikasi yang akan dikomunikasikan oleh pemimpin sebagai komunikator, baik secara lisan, tertulis, maupun melalui tanda, simbol, atau tanda tertentu yang dikenali dan dipahami oleh komunikan atau bawahan.

Komunikasi internal merupakan hal terpenting dalam sebuah bisnis, menurut para ahli, dan merupakan determinan dan elemen manajemen. Komunikasi adalah faktor terpenting dalam organisasi mana pun, terlepas dari seberapa besar atau kecilnya, sebagaimana dibuktikan dengan interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.

## Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:193) Disiplin mengacu pada pengetahuan dan kemampuan seseorang untuk mengamati semua aturan perusahaan atau organisasi serta norma sosial yang ada. Siswanto (2007), berikut ini adalah beberapa tujuan yang telah dicapai sebagian disiplin kerja:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah memastikan bahwa motivasi perusahaan sejalan dengan konsistensinya.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
  - a. Agar pekerja mengikuti semua aturan dan prosedur perusahaan yang berlaku, serta hukum dan peraturan ketenaga kerjaan tertulis dan tidak tertulis, dan melaksanakan perintah manajemen.
  - b. Sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya dan mendistribusikan seluruh jasanya kepada pihak-pihak yang memiliki saham di perusahaan tersebut.
  - c. Dapat secara efektif melakukan dan mengelola fasilitas barang dan jasa perusahaan.
  - d. Akan berpartisipasi dan bertindak sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.
  - e. Staf dapat mencapai produktivitas yang tinggi sesuai dengan prioritas perusahaan dalam jangka pendek dan panjang.

Ada tiga indikator disiplin kerja menurut Robbins (2005: 47):

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu dicirikan sebagai sikap atau tindakan yang menunjukkan kepatuhan jam kerja, seperti kehadiran dan penegakan karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Aturan dan regulasi tertulis dan tidak tertulis dikembangkan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi. Akibatnya, diperlukan sikap dan karyawan terhadap komitmen yang telah ditentukan. Loyalitas dalam konteks ini mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap persyaratan seragam organisasi atau perusahaan, serta kedisiplinan mereka dalam melaksanakan arahan dari atasan serta mematuhi undang-undang dan pedoman.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu jenis tugas karyawan adalah memanfaatkan dan merawat peralatan sebaik mungkin agar operasional kantor dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, mereka harus mampu menghadapi pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai karyawan.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara dan dkk (2011), menerangkan bahwa aspek yang memengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Individu dengan karakteristik sebagai berikut: pengalaman, keahlian, bakat, kepercayaan diri, keterikatan karyawan secara individu, kemampuan, riwayat, demografi, motivasikerja, dan disiplin.
- b. Manajer dan pemimpin tim harus menunjukkan kepemimpinan dalam memberikan inspirasi, motivasi, arahan, dan dukungan pekerjaan kepada pekerja.
- c. Tim: tingkat dukungan dan kegembiraan yang diberikan oleh anggotatim, kepercayaan pada anggota tim, kekompakan, dan anggota tim lainnya.
- d. Sistem: Proses, departemen, dan budaya perusahaan sukses semuanya berkontribusi pada struktur kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur organisasi.
- e. Konteksual (situasional): Stres dan perubahan dunia, baik eksternal maupun internal.
- f. Psikologi: Persepsi, sikap, kepribadian, dan pembelajaran adalah semua hal yang perlu dipertimbangkan.

- g. Organisasi: system atau bentuk organisasi sumber daya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur dan job design.

Secara garis besar kinerja memiliki penafsiran perbandingan antara hal- hal yang dicapai (output). Yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain yang menyangkut sikap: motivasi, disiplin, kreatif, dinamis, dan berjiwa keuangan.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga Komunikasi Internal Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.
2. Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.
3. Diduga Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, penelitian yang menganalisis data – data secara kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, setelah itu menginterpretasikan hasil analisis tersebut buat mendapatkan kesimpulan. Tipe studi kuantitatif dalam studi ini adalah mencerna informasi pemasukan serta kemudian mengambil kesimpulan dari hasil analisis tersebut. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yaitu, pada bulan September sampai dengan bulan Desember 2021

Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam lainnya. Sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subjek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini yaitu pimpinan serta karyawan PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli yang berjumlah 43 orang. Dalam penelitian ini kami menggunakan metode sampel jenuh sehingga semua anggota populasi kami jadikan responden penelitian.

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif dan Data Kualitatif (usia, tingkat pendidikan, masa kerja serta angka-angka yang relevan dengan penelitian ini). Data tersebut bersumber dari Data Primer dan Data Sekunder yang dikumpulkan dengan menggunakan 4 metode yaitu Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner. Data tersebut kemudian diolah menggunakan rumus Regresi Linear Berganda. Untuk menjawab proses pembuktian hipotesis dalam penelitian ini, maka data yang sudah terkumpul dengan menggunakan regresi linear berganda serta pengujian lainnya dengan bantuan software SPSS versi 25. Model regresi linier berganda untuk populasi merupakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefesien Regresi Linier Berganda

X<sub>1</sub> = Komunikasi Internal

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji analisis yang meliputi uji analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji realibilitas, uji determinasi, uji parsial (t), uji simultan (f).

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:208) validnya suatu data harus memenuhi syarat, dan untuk itu minimal yang memenuhi syarat adalah  $r \geq 0,479$ . Jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,479, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika total skor positif dan  $\geq 0,479$  (lebih besar dari 0,479) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah keseluruhan item pertanyaan yang diajukan didalam instrumen (kuesioner) penelitian benar-benar dapat mengukur variabel-variabel penelitian yang diamati, sehingga dapat di pertanggung jawabkan mengenai ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas instrument penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan kuesioner mempunyai criteria valid dengan melihat nilai corrected item-total coreelation (rhitung) yang lebih besar dari 0,301 (rtabel). Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

#### Uji Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel Penelitian	Alpha Cronbach's	Alpha Toleransi	Status Item
1.	Komunikasi Internal	678	4	Realible
2.	Disiplin Kerjs	813	6	Realible
3.	Kinerja Karyawan	870	9	Realible

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan nilai cronbach alpha variabel komunikasi internal sebesar 678, variabel disiplin kerja sebesar 813 dan kinerja karyawan sebesar 870. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Maka instrumen penelitian (kusioner) dinyatakan reliabel dan layak untuk dilanjutkan

#### Uji Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi liner berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. Berikut ini regresi linier berganda dari variabel penelitian ini yaitu komunikasi internal (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan kinerja karyawan (Y) :

Tabel 2. Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.824	6.873		2.739	.009
	KOMUNIKASI INTERNAL	.159	.307	.074	.519	.606
	DISIPLIN KERJA	.633	.206	.441	3.075	.004

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Pengolahan Data Primer Melalui SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari kolom B, nilai koefisien variabel komunikasi internal sebesar 0,159, disiplin kerja sebesar 0,633. Sehingga dari koefisien tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,824 + 0,159X_1 + 0,633X_2$$

Keterangan:

- Konstanta (a) bernilai positif sebesar 18,824 artinya jika variabel komunikasi internal dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai 18,824, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel komunikasi internal dan disiplin kerja nilainya akan tetap sama.
- Koefisien regresi variabel komunikasi internal ( $X_1$ ) sebesar 0,159 artinya setiap penambahan variabel komunikasi internal sebesar 1 satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,159.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,633 artinya setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,633.

#### Uji Hipotesis

Uji t dimaksud untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $sig \geq 0,05$  artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila  $sig \leq 0,05$  artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.824	6.873		2.739	.009
	KOMUNIKASI INTERNAL	.159	.307	.074	.519	.606
	DISIPLIN KERJA	.633	.206	.441	3.075	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas, penjelasan uji hipotesis secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

- Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan ( $H_1$ )

Berdasarkan hasil output SPSS variabel komunikasi internal diperoleh nilai thitung sebesar  $0,519 < t_{tabel} 1,682$  yang berarti komunikasi internal tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan  $0,606 > 0,05$  yang berarti komunikasi internal juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal tidak

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H2)

Berdasarkan hasil output SPSS 26 variabel disiplin kerja diperoleh nilai thitung sebesar  $3.075 > t_{tabel} 1.682$  yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  yang juga berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa H2 diterima dan HO ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.

Hasil Uji F dalam penelitian ini menunjukkan, nilai F hitung diperoleh sebesar 5.447 sedangkan Ftabel adalah dengan k: n-k-1 atau 43-2-1 adalah 2,32 dapat dikatakan bahwa Fhitung > Ftabel yang berarti secara simultan komunikasi internal dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikansi  $0,008 > 0,05$  yang berarti secara simultan variabel komunikasi internal dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan H3 ditolak dan HO diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.616	2	77.308	5.447	.008 <sup>b</sup>
	Residual	567.663	40	14.192		
	Total	722.279	42			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL						

Sumber: data primer diolah SPSS 26 (2021).

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli menghasilkan uji thitung sebesar  $0,519 < t_{tabel} 1,682$  dan signifikan sebesar  $0,606 > 0,05$ . Berdasarkan data diatas bahwa variabel komunikasi internal dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dan juga tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor komunikasi internal tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Helena Swasti Faustina (2018) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal dan disiplin kerja pada UCLG-ASPAC di Jakarta.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung > Ftabel yang berarti secara simultan komunikasi internal dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikansi  $0,008 > 0,05$ . Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor kinerja karyawan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat secara simultan variabel komunikasi internal dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung  $5.447 > 2,32$  Ftabel dan nilai signifikan  $0,008 > 0,05$ . Maka dapat diartikan H3 ditolak dan HO diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli



## SIMPULAN

Setelah dilakukannya penelitian pada bab sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, dapat ditarik kesimpulan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hasil pengujian data yang dilakukan pada variabel Komunikasi internal secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh positif dengan hasil uji thitung  $0,519 < t_{tabel} 1,682$  dan tidak signifikan dengan hasil uji  $0,606 > 0,05$  terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.
2. Pada hasil pengujian data yang dilakukan pada variabel Disiplin kerja secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh positif dengan hasil uji thitung sebesar  $3,075 > t_{tabel} 1,682$  dan signifikan  $0,004 < 0,05$  terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.
3. Pada hasil pengujian data pada variabel Komunikasi internal dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli dengan nilai Nilai Fhitung  $5,447 > 2,32 F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,008 > 0,05$ .

## SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka penulis mempunyai saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan  
Bagi PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli peneliti menyarankan agar lebih memperhatikan faktor komunikasi yang kurang terjadi di dalam lingkungan kantor. Selain itu peran pemimpin juga yang dapat mengontrol agar komunikasi horizontal berjalan dengan semestinya dan juga memperlancar komunikasi vertikal.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Pada penelitian ini membahas pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, sehingga sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku pada perusahaan yang menjadi lokasi penelitian. Maka saran dari peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah dengan memperluas variabel-variabel bebas lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2014). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Andoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Anthony Robbins (2005). Unlimited Power. Batam Center: Karisma Publishing Group.
- Hasibuan, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Faustina, Helena Swasti. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta : FE. Universitas Sanata Dharma
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya. Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta

Trihastuti, Aselina Endang (2019), Komunikasi Internal Organisasi, Yogyakarta : Penerbit  
Deepublish