

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JUSTIN BINTANG SAMUDERA MANDIRI SAMARINDA

Irpandi ¹, Eka Yudhyani ², Danna Solihin ³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : irpandi1111@gmail.com

Keywords :

*Job Training, Work Discipline,
Employee Performance*

ABSTRACT

The success of a company is greatly influenced by the performance of its employees. Because an employee's performance is a very important starting point for creating progress and improvement within the company. In relation to employee performance in a company, human resources are needed who have discipline and good work standards/abilities, so that they can influence work results according to the company's quality standards. Performance is the result produced by certain job functions or activities in certain jobs in a certain time period. One way for the success of a company is influenced by internal leadership communication and employee work discipline. This research aims to determine and analyze the influence of internal leadership communication and work discipline partially or simultaneously on the performance of PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda employees.

This research was conducted to examine the the influence of internal communication and work discipline on employee performance in the finishing department at PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda which is located on Jl. H. Marhusin, RT 18, No 7, Samarinda City, East Kalimantan. This research was conducted during 2024. The sample taken was 50 respondents using a saturated sampling technique. Data collection techniques use field research and library research. Data collection by distributing questionnaires with a Likert scale to measure each indicator. The analytical tool in this research uses multiple linear regression analysis.

The research results show that 1) Internal Leadership Communication has a significant effect on the performance of PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda employees. 2) Work discipline has a significant effect on the performance of PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda employees. 3) Leadership Internal Communication and Work Discipline simultaneously have a significant influence on the performance of PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan. tercapai atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawannya) dalam menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan kepada masing-masing tenaga kerja dengan cara menggunakan komunikasi dengan baik terutama yang secara internal. Semakin baik hasil kerja yang diberikan bagi perusahaan maka semakin tinggi kualitas pada diri masing-masing karyawan dan diikuti dengan semakin maju dan berkembang perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi terhadap kinerja karyawannya. Karena kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kemajuan dan peningkatan yang ada dalam perusahaan. Dalam kaitannya kinerja karyawan pada suatu perusahaan, dibutuhkan SDM yang memiliki disiplin dan standar/kemampuan kerja yang baik, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja sesuai standar kualitas perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu pada periode waktu tertentu.

Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Salah satu cara untuk keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi internal kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Komunikasi internal kepemimpinan merupakan komunikasi sederhana yang diperlukan dalam suatu organisasi dan digunakan oleh karyawan untuk menggabungkan ide, perasaan, atau sudut pandang yang berbeda dari setiap orang yang bekerja untuk tujuan yang sama, yaitu meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Audi (2021:21) bahwa komunikasi internal adalah “Proses pertukaran informasi dan komunikasi di antara pimpinan dan para karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan terwujudnya struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal yang menyebabkan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif”. Komunikasi internal kepemimpinan dan karyawan 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. Penyampaian informasi yang kurang efektif yang dimana informasi tersebut berasal dari pimpinan, apabila terjadi kesalahan maka akan menyebabkan masalah yang berdampak besar dan menyebabkan kerugian dikarenakan maksud dan tujuan di salah pahami.

Disiplin kerja yaitu salah satu cara untuk mengembangkan perusahaan disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun dalam kelompok. Menurut Wukir (2014:92) menyatakan bahwa : Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.” Jadi semakin tingginya disiplin kerja, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang terus meningkat. Oleh karena itu disiplin patut ditegakkan dalam perusahaan. Disiplin dapat ditegakkan dengan bantuan komunikasi yang terjalin dengan baik pimpinan dan sesama rekan kerja, dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

Peningkatan kemajuan karyawan dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan disebut sebagai kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dilakukan oleh karyawan dan semakin tinggi hasil kerja karyawan maka semakin tinggi kualitas pada diri

masing-masing karyawan dan berdampak pada berkembangnya perusahaan. Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik apabila terjadinya komunikasi yang jelas dan efektif dalam suatu perusahaan.

METODE

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara kuesioner dan penelitian kepustakaan (*library research*)

2. Populasi dan Sampel

Menurut Handayani (2020:2), Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang karyawan di PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda.

Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah unit dalam sampel dilambangkan dengan notasi n.

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan pemaparan diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 atau seluruh karyawan di PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda pada bagian manajemen, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

3. Alat Analisis

a. Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2016:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Mengidentifikasi variabel telah dikemukakan yaitu terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel – variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka penggunaan Multiple Regression dengan rumus :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

b = Koefisien X variabel bebas

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Komunikasi Internal Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

e = *Standart Error*

b. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

c. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

- c. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
- d. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui instrument atau item – item valid atau tidak dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel ($df = 50 - 3$), jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden sehingga diperoleh nilai r_{tabel} (0,197) yang diperoleh dengan tingkat disiplin kerja 95% atau taraf signifikansi 5%. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,281). Pengujian selengkapny dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1 : Uji Validitas

Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,953	0,281	Valid
X _{1.2}	0,967	0,281	Valid
X _{1.3}	0,933	0,281	Valid
X _{1.4}	0,914	0,281	Valid
X _{2.1}	0,708	0,281	Valid
X _{2.2}	0,636	0,281	Valid
X _{2.3}	0,846	0,281	Valid
X _{2.4}	0,844	0,281	Valid
Y _{.1}	0,857	0,281	Valid
Y _{.2}	0,841	0,281	Valid
Y _{.3}	0,901	0,281	Valid
Y _{.4}	0,915	0,281	Valid

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa item – item pernyataan seluruh variabel memperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

B. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi antara variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki hasil dari distribusi data yang terlihat normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov.

Uji normalitas dilakukan dengan melihat bagian baris KolmogrovSmirnov Z dan

Asymp. Sig. (2-tailed). Memiliki syarat jika Asymp Sig lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data distribusi normal, jika Asymp sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 : Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18821863
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.084
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi > 0,05 maka nilai tersebut normal.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Hasil pengujian regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3 : Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.914	3.714		1.054	.297
	Komunikasi Internal Kepemimpinan	.297	.120	.323	2.468	.017
	Disiplin Kerja	.530	.170	.407	3.110	.003

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan pengujian pada tabel 3, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel komunikasi internal kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

$$Y = 0,323 (X_1) + 0,407 (X_2) + e$$

- Pengaruh variabel komunikasi internal kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,323 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila komunikasi internal kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,407 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

D. Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan < 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi

hasil hitung $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 : Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.914	3.714		1.054	.297
	Komunikasi Internal Kepemimpinan	.297	.120	.323	2.468	.017
	Disiplin Kerja	.530	.170	.407	3.110	.003

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan), ($df - k$) atau $50 - 3$ dengan signifikansi hasil t_{tabel} sebesar 2,011.

Berdasarkan tabel 4 pada tabel diatas maka dapat dijelaskan :

1. Variabel komunikasi internal kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,468 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,017 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel komunikasi internal kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,110 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima.

E. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 : Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.048	2	35.524	6.698	.003 ^b
	Residual	249.272	47	5.304		
	Total	320.320	49			

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, nilai $df_1 = k - 1$ ($3 - 1$) dan df_2 jumlah sampel – jumlah variabel keseluruhan ($50 - 3$). Maka hasil nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 3,20.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 6,698$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,29$ dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima.

Pembahasan

a. Pengaruh Komunikasi Internal Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komunikasi internal kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,468 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,017 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima.

Komunikasi Internal Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda dikarenakan setiap karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan saling bertukar informasi antar lintas bagian divisi dan disertai dengan pemberian informasi yang baik dari pimpinan di perusahaan. Pimpinan PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda memiliki keterbukaan komunikasi dengan karyawan sehingga hal tersebut meningkatkan lingkungan kerja yang positif dan menjadi motivasi bagi setiap karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Proses komunikasi yang terbuka antara karyawan dengan karyawan, pimpinan dengan karyawan menyebabkan pimpinan dan karyawan dapat dengan mudah mendeteksi serta menyelesaikan konflik atau masalah yang terjadi di perusahaan sehingga hal tersebut memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina Munthe (2017) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel komunikasi internal kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,110 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda dikarenakan setiap karyawan memiliki disiplin yang baik dengan menjaga perilaku sesuai dengan etika, mentaati SOP yang telah ditetapkan perusahaan seperti SOP penggunaan kendaraan, SOP K3 dan karyawan yang selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga menjaga kelancaran operasional dan menghindari kesalahan. Karyawan PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda memiliki disiplin yang baik dengan tetap menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas dengan standar yang tinggi dan dapat melakukan manajemen waktu dengan baik.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Beby Silvy (2019) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah- Binjai” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Simultan Komunikasi Internal Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 6,698$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,29$ dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima.

Komunikasi Internal Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda dikarenakan karena komunikasi internal kepemimpinan dan disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan terorganisir dimana karyawan yang memiliki keterbukaan komunikasi antar karyawan maupun pimpinan dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik dan terarah dan menciptakan keterlibatan karyawan yang baik disertai dengan disiplin kerja yang memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas dengan konsisten, sesuai SOP dan tepat waktu. Komunikasi yang baik antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan mengakibatkan adanya pertukaran ide dan inovasi dari karyawan dan disiplin kerja yang baik dari karyawan memastikan bahwa inovasi tersebut diterapkan dengan cara yang terstruktur dan efisien.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Aditra Fernanda (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pembangunan Kota Medan” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel komunikasi internal kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Komunikasi Internal Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda dikarenakan setiap karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan saling bertukar informasi antar lintas bagian divisi dan disertai dengan pemberian informasi yang baik dari pimpinan di perusahaan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda dikarenakan setiap karyawan memiliki disiplin yang baik dengan menjaga perilaku sesuai dengan etika, mentaati SOP yang telah ditetapkan perusahaan seperti SOP penggunaan kendaraan, SOP K3 dan karyawan yang selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga menjaga kelancaran operasional dan menghindari kesalahan.
- c. Komunikasi Internal Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda dikarenakan karena komunikasi internal kepemimpinan dan disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan terorganisir dimana karyawan yang memiliki keterbukaan komunikasi antar karyawan maupun pimpinan dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik dan terarah dan menciptakan keterlibatan karyawan yang baik disertai dengan disiplin kerja yang memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas dengan konsisten, sesuai SOP dan tepat waktu.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini , maka dapat disarankan:

1. Bagi Perusahaan :

Hendaknya PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda harus memperhatikan dan meningkatkan komunikasi internal kepemimpinan serta menekankan disiplin kerja sehingga hal tersebut diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya :

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dan menambah variabel lain seperti pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Justin Bintang Samudera Mandiri Samarinda.

REFERENCES

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Audi, Raisha V. 2021. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bidang Manufaktur PT Rudy Soetadi)*. <https://jurnal-umbuton.ac.id/index.php/Medialog/article/view/878>. Diakses pada hari Senin, 02 Juni 2024, pukul 00.28 Wita.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wukir. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Cetakan I. Yogyakarta : Multi Presindo.