

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO
PRISMATAMA CABANG BALI**

Katerina Dewi Ramadani^{1*}
I Made Yudi Darmita¹
Laras Oktaviani¹

¹Universitas Triatma Mulya

*Corresponding author: katerinaramadani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of internal communication and work discipline on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Bali Branch. The sampling technique used in this study is Proportionate Stratified Random Sampling because it has members who are not homogeneous and proportionally stratified. The data collection technique used was a questionnaire distributed to 76 respondents. The analysis techniques in this study were descriptive analysis, validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression tests, t-test analysis, and dominance/contribution tests (coefficient beta). Multiple linear regression analysis using SPSS 26 for windows software. The results of this study indicate that: Internal communication (X1) has a partially positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. Indomarco Prismatama Bali Branch. Work discipline (X2) has a positive and significant effect partially on employee performance (Y) at PT. Indomarco Prismatama Bali Branch. Internal communication variable (X1) has a dominant influence of 0.414 on employee performance (Y) at PT. Indomarco Prismatama Bali Branch, because it has a larger value of standardized coefficients beta. The implication of this research is that the company is expected to pay close attention to internal communication and employee work discipline in order to improve employee performance at the company in the future.

Keywords: Internal Communication, Work Discipline, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan komunikasi internal yang jelas dan efektif dalam perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memberikan hal baik dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai. Komunikasi internal dalam suatu perusahaan atau organisasi

sedikit berbeda dengan aktivitas komunikasi dalam keseharian, sebab dalam komunikasi organisasi, aspek komunikasi formal dan tertulis lebih dominan diterapkan. Seperti pemberitahuan melalui surat, email, memo dari atasan, peraturan yang dibuat oleh perusahaan, bulletin organisasi, atau papan pengumuman. Menurut Popy Ruliana (2016)

Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan tersebut berlangsung secara horizontal, vertikal dan diagonal di dalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berjalan dengan baik dalam perusahaan sehingga proses manajemen dapat dioperasionalkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nabil Mukarim (2021) dan I Wayan Agung Indra Wiranata (2020), menyatakan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komunikasi yang dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Idrulloh Yudi Utomo (2016), menyatakan bahwa Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai dengan penjabaran di atas, penulis menyimpulkan bahwa Komunikasi internal membutuhkan faktor lain untuk lebih membangun produktivitas kerja pegawai. Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar produktivitas kerja tinggi. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan terkait.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang diterapkan oleh para manajer guna menjalin komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati seluruh

aturan perusahaan serta berbagai norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seseorang yang mampu menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan dalam menyelesaikan dengan tepat waktu atas seluruh tugas yang diembannya. Kondisi tersebut memicu timbulnya gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin kerja yang baik sehingga perusahaan mampu dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pratama (2020) dan Eliati (2020), menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka kian tinggi pula kinerja karyawan. sementara penelitian yang dijalankan oleh Suriati (2017), mengungkapkan bila Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyatakan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja.

Salah satu perusahaan ritel di Indonesia yang mengalami perkembangan pesat di berbagai daerah adalah PT. Indomarco Prismatama. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis ritel nasional dan jejaring peritel waralaba terbesar di Indonesia. Indomaret telah menyebar mulai dari daerah DKI Jakarta, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Sulawesi, Sumatera, dan Kalimantan. Indomaret memiliki visi “menjadi jaringan ritel yang unggul” serta moto “mudah dan hemat”. PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali sendiri mulai berdiri dengan membuka toko pertama pada tahun 2005. Sampai dengan akhir Desember 2021, jumlah gerai yang telah dibuka PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali sebanyak 514 toko di wilayah Bali.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali maka ditemukan fenomena diantaranya yaitu kinerja karyawan mengalami kendala dimana karyawan belum mampu menjalankan fungsinya dengan baik dilihat dari beberapa karyawan yang sulit terpusat pada pekerjaannya, menunda pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada hari tersebut, kurangnya kualitas dari para karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang menyebabkan terhambatnya kinerja karyawan serta keterlambatan update stok barang yang menyebabkan tidak tersedianya barang di toko sehingga berakibat pada penurunan pendapatan dalam perusahaan. Fenomena lain yang ditemukan yaitu kondisi komunikasi internal yang terjadi tidak efektif antara karyawan dengan karyawan lain sehingga sering menimbulkan kesalahpahaman, tidak adanya

keterbukaan dimana jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan karyawan lainnya tidak jujur untuk memberikan arahan, petunjuk ataupun saran. Komunikasi internal antara bawahan kepada atasan juga terjalin kurang baik, seringkali para bawahan enggan untuk menyampaikan hambatan dan kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rasa empati antara karyawan masih dirasa kurang, karyawan sering kali terlihat tidak mendengarkan dan bersikap tidak peduli ketika karyawan lain sedang menjelaskan sesuatu terkait pekerjaannya. Hal ini menyebabkan kurang baiknya penerimaan umpan balik dikarenakan perbedaan persepsi setiap karyawan terhadap pemaknaan informasi yang diterima.

Berdasarkan latar belakang pada uraian diatas beserta acuan dari beberapa penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.

Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman di dunia kerja secara nyata sekaligus menjadi representasi hingga mana teori-teori yang penulis terima di bangku kuliah bila diterapkan di lapangan/perusahaan. Serta menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya bagi para peneliti khususnya dengan topik penelitian yang sama mengenai komunikasi internal, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

b. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada pihak manajemen PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali, terkait manfaat yang dapat diperoleh untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komunikasi internal dan disiplin kerja karyawan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, serta memperhatikan berbagai permasalahan yang dihadapi

sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi Internal

Menurut Lawrence D. Brennan (dalam Effendy, 2013) menyatakan bahwa Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan antara para administrator dan karyawan dalam sebuah perusahaan maupun jawatan tersebut dengan disertai struktur yang khas (organisasi) serta pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Sedangkan menurut Sunarno Sastro Adtmodjo, dkk (mengutip buku Komunikasi Bisnis 2021) Komunikasi Internal adalah proses komunikasi yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bentuk komunikasi ini terjadi antar karyawan, baik sebagai bawahan, sesama rekan kerja, maupun atasan. Komunikasi internal secara umum dijalankan guna mencari tahu informasi seputar apa yang harus dilakukan karyawan, namun tak jarang pula komunikasi ini mencakup motivasi, ide dan pencapaian dari target bersama.

Disiplin Kerja

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019) secara etimologis Disiplin berasal dari bahasa Inggris "*Disciple*" yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin kerja merupakan rasa taat dan patuh atas berbagai nilai yang dipercaya, termasuk melakukan

pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah guna merealisasikan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2019) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan berbagai norma sosial yang berlaku. Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan mendorong karyawan guna mampu melakukan penyesuaian diri secara sukarela terhadap keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan maupun perilaku

Kinerja Karyawan

Menurut Stephen Robbins dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu masing-masing karyawan dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Afandi (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sebagaimana wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mewujudkan tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Bastian dan Fahmi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan, program dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Penelitian Terdahulu

Kajian empiris ini diperlukan untuk menambah wawasan dan memahami dengan memanfaatkan metode relevan dari penelitian sebelumnya serta berkaitan dengan penelitian ini. Berikut merupakan kajian empiris dari penelitian sebelumnya:

Penelitian yang dilakukan oleh Nabil Mukarim (2021), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. JBA Indonesia Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan jumlah responden berjumlah 37 orang. Hasil yang didapat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi Internal (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. JBA Indonesia Pekanbaru.

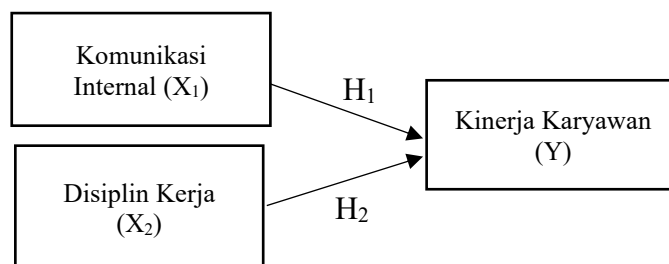
Kemudian penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Agung Indra Wiranata (2020), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Adat Sumberkima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi seluruh karyawan sebanyak 30 orang. Hasil penelitian yang diperoleh variabel Komunikasi Internal (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Sumberkima.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Darfial Guslan & Olga Desca Putrianita (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power UP Saguling. Penelitian ini mengaplikasikan metode analisis kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan yaitu 30 karyawan. Didapatkan hasil bahwa antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indonesia Power UP Saguling.

Kemudian penelitian yang dilangsungkan oleh Pratama (2020), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Penelitian ini menerapkan teknik analisis regresi linear berganda, dengan sampel berjumlah 60 orang. Didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya penelitian yang dijalankan oleh Elianti (2020), yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dengan sampel berjumlah 39 orang. Didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2023

Merujuk dari latar belakang masalah, kajian teori, kajian empiris, dan kerangka konseptual maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bali.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bali.

Metode Penelitian

Sugiyono (2017) mendefinisikan data kualitatif sebagai data yang disajikan dalam wujud kata-kata verbal bukan angka. Data kualitatif yang terdapat dalam penelitian ini adalah sejarah singkat pembentukan, visi dan misi, serta struktur organisasi. Penelitian kualitatif berfokus pada kualitas bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan tidak dirujuk dari

kuesioner melainkan dirujuk dari observasi langsung serta dokumen resmi yang terkait lainnya.

Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berwujud angka-angka yang akan diukur dengan statistik sebagai alat uji penghitungan, berhubungan dengan masalah yang diteliti guna mendapatkan suatu kesimpulan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, jumlah absensi dan kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diaplikasikan pada penelitian ini berupa pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan penelitian secara langsung di lokasi penelitian. Sugiyono (2017) mengungkapkan bila kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dijalankan dengan cara membagikan angket maupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Alat yang digunakan dalam pengukuran yakni berbentuk Skala Likert dengan menggunakan rentang nilai 1 hingga 5 yang diberi skor sebagai berikut (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup

setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju). Menurut Sugiyono (2018) observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya. Menurut Sugiyono (2017) Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah diteliti. Dokumen dapat berwujud tulisan, gambar, maupun berbagai karya monumental dari seorang individu. Jadi pada teknik pengumpulan data dengan dokumenter ini, peneliti mengumpulkan dan menuliskan data dalam bentuk kutipan seperti tingkat absensi karyawan

Penentuan Sampel

Jumlah anggota sampel ditetapkan melalui rumus *Taro Yaname* dan *Slovin* dikarenakan jumlah populasi sudah diketahui, Sugiyono (2010), menjabarkan apabila populasi berjumlah besar maka jumlah sampel juga cenderung menjadi besar. Maka dari itu, diperlukan teknik pengambilan sampel yang tepat dalam penelitian. Metode yang dapat dijalankan guna menghitung sampel dengan populasi besar itu sendiri salah satunya dengan hitungan rumus *Slovin*. Adapun rumus *Slovin* sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} n = \frac{322}{322.(0.1)^2+1} n = \frac{322}{1,805} n = 76 \text{ orang}$$

Teknik Analisis Data

Data yang telah menjalani tabulasi data akan memberikan hasil yang selanjutnya akan dijalankan teknik analisis statistik dengan bantuan program *Statistical Package*

For Social (SPSS) versi 24 sebagai berikut:

- Uji validitas dan reliabilitas
- Uji normalitas
- Uji multikolinieritas
- Uji heterokedastisitas
- Analisis regresi linear berganda

- Uji t
- *Standardized Coefficients Beta*

HASIL PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas dan Validitas

Hasil uji Validitas di atas 0,30. Hal ini menandakan bila seluruh butir pernyataan dalam kuesioner tersebut telah valid. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bila seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's alpha yang melebihi standar alpha yakni 0,600, sehingga bisa disimpulkan bila seluruh variabel dalam daftar pertanyaan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik ini, bisa ditinjau hasil uji normalitas data melalui penerapan statistik kolmogorov-Smirnov dimana bila nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka

menandakan model regresi berdistribusi normal. menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang diperoleh bernilai < 10 dan koefisien tolerance yang dihasilkan melebihi 0,10 bagi masing-masing variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bila tidak terjadi korelasi ganda (multikolinearitas) antar variabel independen, dengan demikian asumsi multikolinearitas telah terpenuhi. Hasil uji heteroskedastisitas menampilkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

	B	t	Sig.
1 (Constant)	8,258	2,753	0,007
X1	0,764 0,414	4,152	0,000
X2	0,346 0,413	4,139	0,000

$$Y = 8,258 + 0,764X_1 + 0,346X_2$$

$$t \text{ tabel} = 1,666$$

a. Dependent Variable: Y

Uji t

Hasil uji t variabel Komunikasi internal (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,152$ lebih besar dari t-tabel sebesar 1,666 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_1 diterima. Hal ini membuktikan bila terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil uji t variabel Disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,139$ lebih besar dari t-tabel sebesar 1,666 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 menandakan di tolaknya H_0 dan diterimanya H_2 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Standardized Coefficients Beta

Hasil menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel komunikasi internal (X_1) sebesar 0,414 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,413. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X_1) sebesar 0,414 memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali, karena memiliki nilai *standardized coefficients beta* yang lebih besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hasil analisis dan semua pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan komunikasi internal, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Variabel komunikasi internal (X_1) sebesar 0,414 memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali, karena memiliki nilai *standardized coefficients beta* yang lebih besar.

Saran

Berdasarkan semua pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali diharapkan sangat memperhatikan komunikasi internal perusahaan yang terdiri dari *downward communication*, *upward communication*, dan *horizontal communication* karena menghadirkan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga harus memperhatikan disiplin kerja yang terdiri dari kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis karena disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber ataupun referensi yang terkait, guna mampu mendapatkan temuan penelitian secara lebih lengkap, serta mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan seluruh aspek yang dibutuhkan sehingga penelitian mampu terlaksana dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adtmodjo, S. S. 2021. *Komunikasi Antarbudaya*, (Jawa Barat: Media Sains Indonesia).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia* (1st ed.). Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Effendy, U. O. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Elianti, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo.
- Fahmi, I & Bastian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabet.
- Guslan, D. & Putrianita, O. D. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Power UP Saguling. *Jurnal Logistik Bisnis*, 9(1).
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mukarim, N. 2021. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jba Indonesia Pekanbaru (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau*).
- Pratama, A. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Rivai. 2019. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Satu, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suriati. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan. *Jurnal Manajemen Universitas Medan*.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Syaputra, S. 2017. Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*).
- Wiranata, I. 2020. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Adat Sumberkima (*Doctoral dissertation, Universitas Ganesha*).
- Yudi Utomo, Ifdulloh. 2016. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada PT. Ronalds Brothers Tour dan Travel di Samarinda.