

## **Pengaruh Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Pada PT. Lemsig Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri)

**Windy Yuni Aldjannah<sup>1</sup>**

*Universitas Islam Kediri*

**Endah Kurniwanti**

*Universitas Islam Kediri*

**Brahma Wahyu K**

*Univeristas Islam Kediri*

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi Penulis: [Windyuni22@gmail.com](mailto:Windyuni22@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This research aims to determine: (1) the influence of communication internal impact on employee performance, (2) the influence of job descriptions on employee performance, (3) the influence of work discipline on employee performance. This type of research uses a quantitative approach. The sample in the research was employees of PT. Lemsig Triguna Abadi as many as 64 respondents. The technique in this research uses the Saturated Sample Technique. The data collection technique uses a questionnaire whose validity and reliability have been tested first. This research data analysis technique uses multiple linear regression. The results of this research are at a significance level of 0.05 which shows that (1) there is a partially significant influence of internal communication on employee performance, namely 0.838, which means  $> 0.05$  and the value of  $t_{count} < t_{table}$ , namely  $-0.035 < 2.00030$ , (2) there is a partially significant influence of job description on employee performance, which is 0.049, which means  $< 0.05$  and the value of  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $2.196 > 2.00030$ , (3) there is a partially significant influence of work discipline on employee performance, which is 0.008, which means  $< 0, 05$  and the value of  $t_{count} < t_{table}$  is  $2.752 > 2.00030$ , (4) there is a significant simultaneous influence of internal communication, job descriptions, work discipline on employee performance is 0.000 which means  $< 0.05$  and the value of  $F_{count} > F_{table}$  is  $10.261 > 2, 76$ . Calculation of multiple linear regression analysis using the regression equation obtained with a value of  $Y = 6.588 - 0.039X1 + 0.277X2 + 0.507X3$ .*

**Keywords:** *internal communication, job description, work discipline, performance employee.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian adalah para karyawan PT. Lemsig Triguna Abadi sebanyak 64 responden. Teknik pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampel Jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diujikan validitas dan realibilitasnya terlebih dahulu. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini pada taraf signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh signifikan secara parsial komunikasi internal terhadap kinerja karyawan

adalah 0,838 yang artinya  $> 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,035 < 2,00030$ , (2) terdapat pengaruh signifikan secara parsial deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah 0,049 yang artinya  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,196 > 2,00030$ , (3) terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,008 yang artinya  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $2,752 > 2,00030$ , (4) terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi internal, deskripsi pekerjaan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 yang artinya  $< 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $10,261 > 2,76$ . Perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan regresi diperoleh dengan nilai  $Y = 6,588 - 0,039X_1 + 0,277X_2 + 0,507X_3$ .

**Kata kunci :** komunikasi internal, deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, kinerja karyawan.

## **LATAR BELAKANG**

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah dengan cara menjalin hubungan yang baik (*good relationship*) dan komunikasi. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan dengan satu sama lain. Komunikasi Internal merupakan alat untuk menyempurnakan hubungan dalam perusahaan. Tidak adanya komunikasi dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan apabila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan perusahaan baik pimpinan maupun karyawan di lingkungan perusahaan. Menurut Poppy Ruliana (2020, p. 94) “Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan guna terwujudnya tujuan perusahaan dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal, vertikal dan diagonal di dalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.”

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah deskripsi pekerjaan. Sudariyono mengemukakan (dalam Dharma et al., 2020, p. 55) bahwa ‘deskripsi pekerjaan adalah hal yang menunjukkan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya

disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2018, p. 86) menyatakan bahwa ‘disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

PT. Lemsig Triguna Abadi Kras merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan segala kebutuhan pertanian yang memiliki banyak karyawan dan diperkerjakan sesuai dengan bidang masing-masing. PT. Lemsig Triguna Abadi Kras menerapkan komunikasi baik secara vertikal ataupun horizontal, sehingga dalam pelaksanaannya bentuk komunikasi yang dilaksanakan oleh para karyawan PT. Lemsig Triguna Abadi Kras adalah bentuk dari komunikasi internal.

Permasalahan komunikasi internal yang terjadi di PT. Lemsig Triguna Abadi Kras adalah kurang optimalnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang berdampak terhadap pekerjaan. Permasalahan deskripsi pekerjaan berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan bagian pekerjaan, seperti seringnya terjadi rangkap pekerjaan dan syarat kerja yang belum diuraikan dengan jelas. permasalahan disiplin kerja dengan ketidaktepatan waktu masuk kerja dari beberapa karyawan yang datang ke kantor, terdapat beberapa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang cukup tinggi, akan tetapi ada juga beberapa dari karyawan yang melanggar aturan dalam pelaksanaan kerja, tidak selesainya suatu tugas yang telah diberikan oleh pimpinannya dengan informasi tugas yang jelas, serta adanya karyawan yang tidak menyelesaikan kinerjanya tepat waktu dan target yang telah ditentukan perusahaan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Komunikasi Internal**

Menurut Lawrence D. Brennan (dalam Azzahra et al., 2018, p. 88) menyatakan bahwa komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jabatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen). komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian informasi atau pesan baik secara lisan, tulisan, atau non-verbal yang dilakukan oleh individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi.

## **Deskripsi Pekerjaan**

Menurut Rivai (dalam Riedel et al., 2019, p. 61) menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan atau *job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Deskripsi pekerjaan juga merupakan salah satu hasil utama yang disajikan oleh analisis pekerjaan yang sistematis. Dengan kata lain deskripsi pekerjaan adalah suatu uraian tertulis dari apa yang diperlukan oleh suatu pekerjaan. deskripsi pekerjaan (*Job description*) adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin menurut Simamora (Susilowati & Nuswantoro, 2019, p. 125) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk penendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja menuntut suatu hukuman terhadap karyawan.

## **Kinerja Karyawan**

“Kinerja merupakan hasil kegiatan sebagai kualitas dan kuantitas yang didapat seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2017a, p. 67). Pengertian kinerja karyawan atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019, p. 23), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik.

## Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Lemsig Triguna Abadi yang berjumlah 64 karyawan, didapat dari total jumlah karyawan PT. Lemsig Triguna Abadi.

## Sampel

Berdasarkan data karyawan PT. Lemsig Triguna Abadi yang peneliti peroleh pada saat observasi, total populasi karyawan PT. Lemsig Triguna Abadi adalah 64 responden tidak termasuk Komisaris, Direktur Utama dan Kepala Cabang Kantor Kras.

## Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam kegiatan penelitian diperlukan agar dapat mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019, p. 85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi *relative* kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

## Teknik Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

## Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan dasar untuk keputusan yang *valid* apakah pernyataan itu sebagai berikut atau tidak:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05), poin-poin dalam pertanyaan berkorelasi signifikan dengan jumlah total poin, maka poin dinyatakan *valid*.
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05), item-item dalam pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan dengan skor total item, maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*.

## Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini juga sama dengan uji validitas menggunakan dengan bantuan program SPSS dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan dasar untuk keputusan realibel dimana pernyataan itu sebagai berikut :

1. Jika *Cronbach alpha*  $\geq 0,06$  dinyatakan reliabel.
2. Jika *Cronbach alpha*  $\leq 0,06$  dinyatakan tidak reliabel.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian setara statistik.

### **Uji Linearitas**

Hubungan antar variabel yang secara teoritis tidak hubungan linier tidak dapat dianalisis dengan regresi linier, seperti masalah elastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah linear.
2. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah tidak linear.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai *tolerance* tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF  $> 10$ , maka terjadi gejala multikolinieritas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung heteroskedastisitas atau disebut homokedastisitas. Untuk melakukan tes ini, tes *Gletser* dilakukan dengan mengkorelasikan nilai sisa *absolut* dengan variabel terikat. Jika hasil nilai probabilitas memiliki nilai  $> \alpha$  (0,05) yang signifikan.

### Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini, peneliti menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017:275) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Kriteria pengujian berdasarkan nilai signifikansi bahwa jika nilai signifikansi < probabilitas 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis di terima dan jika signifikansi > probabilitas 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak dan berdasarkan perhitungan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima dan apa bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak.

#### Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik  $F$  adalah Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan dibawah 0,05 dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel independen secara simultan merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai signifikan di atas 0,05 dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel independen secara simultan tidak merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAAN

### Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal (X1)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Colleration)	Probabilitas [sig.(2-tailed)]	Ketentuan Signifikasi	Keterangan
Komunikasi Internal	0,391	0,001	Sig. < 0,05	Valid
Deskripsi Pekerjaan	0,536	0,000	Sig. < 0,05	Valid
Disiplin Kerja	0,569	0,000	Sig. < 0,05	Valid
Kinerja Karyawan	0,502	0,000	Sig. < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 25. Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas semua item pertanyaan dari variabel komunikasi internal, deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, semua pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid dan dapat digunakan lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

#### Hasil Uji Reliabilitas

No	Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
1	X1	0,639	13	Reliabel
2	X2	0,671	12	Reliabel
3	X3	0,649	13	Reliabel
4	Y	0,674	13	Reliabel

Sumber : SPSS 25. Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut maka kuesioner yang digunakan untuk variabel komunikasi internal, deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel, karena semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

#### Hasil Uji Normalitas

Nama Variabel	Nilai Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	Ketentuan	Keterangan
Komunikasi Internal	0,096	0,200	Nilai Sig. $> 0,05$	Normal
Deskripsi Pekerjaan				
Disiplin Kerja				

Sumber : SPSS 25. Data diolah peneliti, 2022

Hasil uji normalitas secara keseluruhan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, Hal ini menunjukkan bahwa data secara keseluruhan terdistribusi normal atau dapat disimpulkan bahwa dari data yang dijadikan penelitian tidak terdapat masalah dalam pengujian normalitasnya.

### Uji Linearitas

#### Hasil Uji Linearitas

No	Variabel Penelitian	Sig.	Keterangan
1	X1 ke Y	0,591	Linear
2	X2 ke Y	0,792	Linear
3	X3 ke Y	0,624	Linear

Sumber : SPSS 25. Data diolah peneliti, 2022

Hasil uji linearitas dapat diketahui nilai signifikansi ketiga variabel adalah diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan hubungan antar variabel X dengan Y adalah linier dan asumsi terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

#### Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komunikasi Internal	0,373	2,680	Bebas Multikolinieritas
2	Deskripsi Pekerjaan	0,684	1,462	Bebas Multikolinieritas
3	Disiplin Kerja	0,418	2,393	Bebas Multikolinieritas

Sumber : SPSS 25. Data diolah peneliti, 2022

Nilai *tolerance* variabel independen yang meliputi komunikasi internal (X1) sebesar 0,373, deskripsi pekerjaan (X2) sebesar 0,684 dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,418, masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Sedangkan nilai VIF komunikasi internal (X1) sebesar 2,680, deskripsi pekerjaan (X2) sebesar 1,462 dan disiplin kerja (X3) sebesar 2,393 untuk seluruh variabel < 10. Secara keseluruhan data sebaran kuisioner dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	F	Sig.
Regression	0,222	0,881 <sup>b</sup>

Sumber : SPSS 25. Data diolah peneliti, 2022

Hasil dari uji heteroskedisitas menunjukkan bahwa nilai sig yang ditemukan sebesar 0,881. Karena nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diamati.

### Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig-t	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	- 0,039	- 0,206	0,838	Ha ditolak
Deskripsi Pekerjaan (X2)	0,277	2,196	0,049	Ha diterima
Disiplin Kerja (X3)	0,507	2,752	0,008	Ha diterima
Konstanta (a)				6,588
F Hitung				10,261
Sig. F				0,000

Sumber : SPSS 25. Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji diatas, bisa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,588 - 0,039X_1 + 0,277X_2 + 0,507X_3$$

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
1. Komunikasi Internal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan	$t_{tabel} 2,00030 > t_{hitung} - 0,206$ Sig 0,838 > 0,05	Ha ditolak
2. Deskripsi Pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan	$t_{tabel} 2,00030 < t_{hitung} 2,196$ Sig 0,049 < 0,05	Ha diterima
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan	$t_{tabel} 2,00030 < t_{hitung} 2,752$ Sig 0,008 < 0,05	Ha diterima
4. Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan	$F_{tabel} 2,76 < F_{hitung} 10,261$ Sig 0,000 < 0,05	Ha diterima

Sumber : SPSS 25. Data diolah peneliti, 2022

### Uji t

Hasil perhitungan uji parsial variabel komunikasi internal diperoleh nilai signifikan  $t 0,838 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,035 < 2,00030$  yang artinya  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima atau tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan secara parsial komunikasi internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan uji parsial variabel deskripsi pekerjaan diperoleh nilai signifikan  $t$   $0,049 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,196 > 2,00030$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat pengaruh signifikan secara parsial deskripsi pekerjaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan uji parsial variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikan  $t$   $0,008 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,752 > 2,00030$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Uji F**

Dari perhitungan yang diperoleh nilai signifikan  $f$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $10,261 > 2,76$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, bisa dijelaskan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa komunikasi internal (X1), deskripsi pekerjaan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lensi Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data pada variabel komunikasi internal (X1) didapatkan nilai signifikan sebesar  $0,838$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,035 < 2,00030$  maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lensi Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri.
2. Berdasarkan hasil data pada variabel deskripsi pekerjaan (X2) didapatkan nilai signifikan sebesar  $0,049$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,196 > 2,00030$  maka dapat disimpulkan bahwa deskriptif pekerjaan (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lensi Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri.
3. Berdasarkan hasil data pada variabel disiplin kerja (X3) didapatkan nilai signifikan sebesar  $0,008$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,752 > 2,00030$  maka dapat disimpulkan

bahwa disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lensi Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri.

4. Berdasarkan hasil data pada variabel komunikasi internal (X1), deskripsi pekerjaan (X2), disiplin kerja (X3) didapatkan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $10,261 > 2,76$  maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal (X1), deskripsi pekerjaan (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lensi Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh maka peneliti memberikan beberapa saran yang bisa dijadikan pertimbangan oleh pihak PT. Lensi Triguna Abadi Kras, antara lain :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Pada penelitian variabel komunikasi internal secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lensi Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri. Namun disamping hal itu, peran dari masing-masing karyawan sangat penting agar terjadi dinamika yang baik. Karyawan harus menjaga komunikasi antara pimpinan dan karyawan sehingga bila terjadi suatu masalah dapat diselesaikan bersama. Pemberian dan penyampaian instruksi kerja kepada karyawan sebaiknya dilakukan se jelas mungkin, dilakukan langsung oleh atasan tanpa perantara yang nantinya akan membuat kesalahpahaman instruksi. Penyampaian evaluasi atau perbaikan tentang tugas dan pekerjaan serta pemecahan masalah yang dilakukan dengan diskusi sesuai bidang tertentu.
  - b. Pada penelitian variabel deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lensi Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri. Perusahaan sudah mampu dalam memberikan koordinasi tentang penyampaian instruksi yang tepat kepada karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan. Perusahaan dapat menambahkan struktur jabatan untuk membantu memaksimalkan penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan pada bagian tersebut.

c. Pada penelitian variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lensi Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri. Perusahaan dapat mengkoordinasi karyawannya dalam menaati aturan dan budaya dari perusahaan dengan baik sehingga tidak terjadi konflik internal pada perusahaan. Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan dari karyawan perusahaan dapat membuat sistem *punishment* dan *reward*, untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan keuntungan yang baik bagi perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini membahas pengaruh komunikasi internal, deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lensi Triguna Abadi Kras, sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku pada perusahaan yang menjadi lokasi penelitian. Maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas variabel atau meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti seperti kerjasama tim, koordinasi, etika kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi sehingga bisa memperoleh hasil yang lebih baik dan variatif yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin tinggi kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik bagi suatu perusahaan.

## DAFTAR REFRENSI

- Aji, G. B., & Cori, C. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Pt . Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*. 11(2). Hlm. 24–35.
- Azzahra, F., Bagia, I. W., & Kirya, I. K. (2018). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Semangat Pagi Indonesia di Bali. *Jurnal Manajemen*. 4(2). Hlm. 85–94.
- Darmawan, A., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. *Jurnal Warta Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia (ISKI)*. 3(1). Hlm. 23–33. <https://doi.org/10.25008/wartaiski.v3i01.55> [22 April 2022]
- Dharma, E., Sinaga, F. Y., Nainggolan, L. E., & Sisca, S. (2020). Pengaruh Deskripsi

- Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*. 6(1). Hlm. 54–63. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.135> [21 April 2022]
- Djaya, T. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bab. Komunikasi Kerja)* (E. Kurniawati (ed.); Cetakan I). Cirebon: Penerbit Insania.
- Fariati, W. T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bab. SOP Disiplin Kerja)* (E. Kurniawati (ed.); Cetakan I). Cirebon: Penerbit Insania.
- Fatimah, C. N. Y. (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Dan Pangan Dn Holtikultural Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/10984> [21 April 2022]
- Harji, M. B., & Balakrishnan, K. (2019). SPIRE Project: Beyond the Reading Vocabulary. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*. 35(2). Hlm. 465–484. <https://doi.org/10.17576/jkmjc-2019-3502-28> [24 April 2022]
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-24)(Revisi ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10(1). Hlm. 58-75. <http://ejournal.atmajaya.ac.id> [20 April 2022]
- Lau, J. (2021). Pengaruh Job Description, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima. *Skripsi*. Universitas Putera Batam. <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/880> [21 April 2022]
- Mangkunegara, A. P. (2017a). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan Ketiga ed.)*. Bandung: Alfabeta Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- P. Hasibuan, Drs. H. Malayu, S. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Edisi Revisi (CETAKAN XX)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- PRIANSA, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (A. GARNIDA (ed.)). Bandung: CV Alfabeta.
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*. 1(1). Hlm. 14–21. <https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.208> [20 April 2022]
- Riedel, A. G. C. ., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*. 7(3). Hlm. 2959–2968.
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (D. Sutopo. S. Pd, MT. Ir.). Bandung: Alfabeta.
- Supomo, B., & Indrianto, N. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen (Fakultas Ekonomi & Bisnis UGM)*. Yogyakarta: ANDI Publisher.
- Susilowati, T., & Nuswantoro, M. A. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Karyawan PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja ). *Jurnal Solusi*. 17(4). Hlm. 123–134. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i4.1776> [22 April 2022]
- Sutrisno, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Pelayanan Prima Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(1). Hlm. 183-195. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1942> [21 April 2022]
- Syelviani, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan. *Jurnal Costing*. 1(1). Hlm. 43–55.
- Umar, H. (2018). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Basisi. (Edisi Dua)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.