

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari serangkaian hasil penelitian dan pembahasan yang telah kita lakukan, ada beberapa poin penting yang bisa kita tarik sebagai kesimpulan utama:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung yang didapat, yaitu 1,217, ternyata lebih kecil dari nilai t tabel yang menjadi batas acuan kita, yaitu 2,007. Begitu pula, jika kita perhatikan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,229, angka ini jelas lebih besar dari 0,05 yang merupakan standar signifikansi. Dari temuan ini, kita bisa menyimpulkan bahwa komunikasi internal, secara parsial, tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, faktor komunikasi internal saja, dalam konteks ini, belum cukup untuk mendorong perubahan kinerja secara nyata.
2. Dari hasil analisis variabel disiplin kerja, hasilnya cukup mencolok. Nilai t hitung yang kita peroleh adalah 6,417, angka ini jauh melampaui nilai t tabel kita, yaitu 2,007. Tidak hanya itu, nilai signifikansinya (Sig.) juga sangat kecil, yaitu 0,000, yang jelas-jelas lebih kecil dari batas 0,05. Jadi, dengan melihat kedua indikator kuat ini (t hitung yang besar dan Sig. yang sangat kecil), kita bisa dengan yakin menyimpulkan bahwa disiplin kerja memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perubahan atau peningkatan pada disiplin kerja sangat relevan dan memberikan dampak yang nyata pada kinerja.
3. Dari hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa F hitung sebesar 21,429 ternyata lebih besar dari F tabel yang sebesar 3,18. Ditambah lagi, nilai signifikansinya adalah 0,000, yang tentu saja lebih kecil dari 0,05. Ini memberikan kita kesimpulan yang jelas: secara bersama-sama, komunikasi internal dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun komunikasi internal tidak

berpengaruh sendiri, saat digabungkan dengan disiplin kerja, kedua faktor ini terbukti sangat relevan dalam menentukan kinerja.

B. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan mengenai penelitian pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Meskipun dalam penelitian ini komunikasi internal belum menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, namun perusahaan tetap perlu memperbaiki dan mengoptimalkan jalur komunikasi yang ada. Manajemen Gaya Group Cipari disarankan memperbaiki sistem komunikasi internal dengan memperkuat komunikasi dua arah, menciptakan forum rutin untuk menyampaikan informasi aspirasi, serta memastikan setiap hal yang penting.
2. Disiplin kerja yang terstruktur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi Gaya Group Cipari untuk terus menjaga dan menumbuhkan budaya kerja yang disiplin. Dengan menerapkan disiplin yang baik, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pemberlakuan aturan kerja yang konsisten, pemberian sanksi yang tegas namun aadil, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi akan sangat membantu dalam meningkatkan produktifitas kerja.
3. Mengingat kedua variabel ini secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perlu menerapkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang terpadu. Penguatan kedisiplinan harus didukung komunikasi internal yang efektif, agar kebijakan maupun prosedur dapat diterima dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan dengan baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel-variabel lain agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja maupun kepuasan kerja,

supaya bisa memperoleh hasil yang lebih variatif serta memperkaya teori yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, SE,MM, Prof. Dr. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Cahya Belani, I., & Yulianti, Rr. M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 20–26. <https://doi.org/10.70285/nvw7dt51>
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. GUEPEDIA. <https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAQBAJ>
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Manusia* (1 ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Gandesworo, P., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Buana Globalindo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(1), 170–176. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3509>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>
- Martinko, M., Harvey, P., & Dasborough, M. (2021). Attribution Theory in the Organizational Sciences: A Case of Unrealized Potential. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 144–149. <https://doi.org/10.1002/job.690>
- Miller, K., & Barbour, J. (2014). *Organizational Communication: Approaches and Processes*. Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=oM0TCgAAQBAJ>
- Novianto Puji Raharjo, S. K. M. I. K., & Vidya, A. (2024). *Komunikasi Organisasi*. Ananta Vidya. <https://books.google.co.id/books?id=sNQrEQAAQBAJ>
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAQBAJ>
- Pally, M., Gorang, A. F., & Peny, L. L. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT)

Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255>

- Prasetyo, F. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi*. Penerbit NEM.
<https://books.google.co.id/books?id=KfMcEQAAQBAJ>
- Prathomo, J. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULTENG Cabang Tolitoli*. 1(2).
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Gunawan, E., & Sulthony, M. R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. <https://books.google.co.id/books?id=o4skEQAAQBAJ>
- R Supomo & Eti Nurhayati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Mahasiswa & Umum / R. SUPOMO; ETI NURHAYATI*. Yrama Widya.
- Rismi Somad & Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen Komunikasi: Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan* (Cet.1). CV. Alfabeta.
- Rizal, F., & Rony, Z. T. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 403–408.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1851>
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.
<https://books.google.co.id/books?id=yonBswEACAAJ>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Sahir, S. H., & Dr. Ir. Try Koryati, M. S. (2021). *Metodologi Penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA.
<https://books.google.co.id/books?id=PinKEAAAQBAJ>
- Saputra, D. M. (2024). *Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat)*. 17(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1>
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismaniar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Sri Lestari, A., & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi* (Pertama). Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

- Suhara, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Revolusi Industri 4.0*. Pradina Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=3z1KEQAAQBAJ>
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>
- Syifa Azwa Fauziah, & Mulyadi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 242–258. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i3.4002>
- Waty, E., Anggraeni, A. F., Apriani, A., Ibrahim, H., Sari, A., Manafe, H. A., Juniarto, G., Nursanti, T. D., Hadiya, Y., & Efitra, E. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS: Teori & Panduan Praktis dalam Penelitian Bisnis*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=MVzfEAAAQBAJ>