PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Mirna Sari¹⁾, Herman Sjaharuddin²⁾, Nurlaely Razak³⁾

mirnasari12ips1@gmail.com

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar

^{2, 3)} Dosen Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Makassar (Studi Kasus Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat). Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak manajemen atau para pegawai pada Kantor Walikota Makassar (Studi Kasus Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat) yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia sedangkan data sekunder adalah data-data yang bersumber dari data yang terkait manajemen sumberdaya manusia serta studi pustaka dan literatur-literatur yang bersangkutan. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simulatan maupun secara persial.

Kata kunci: Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Internal Communication and Work Discipline on Employee Performance At the Office of Makassar Mayor (Case Study On The People's Welfare Section). Data collection using primary data obtained from interviews with the management or employees at the Mayor's Office Makassar (Case Study On the People's Welfare Section) associated with human resource management while secondary data is data that comes from data related to the management of resources human and literature study and the relevant literature. Based on the results of data analysis and discussion of the results of research that has been described, it can be concluded that Internal Communication and Work Discipline has a significant positive impact on employee performance either simulatan or persial.

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

A. Latar Belakang

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa pegawai negeri yang kemudian disebut dengan Aparatur Sipil Negara adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah Kota Makassar dalam hal ini, Kantor Walikota Makassar terkhusus merupakan organisasi yang didalamnya terdiri dari sekumpulan satuan kerja perangkat daerah yang kesemuanya dituntut untuk melaksanakan tugas dengan disiplin kerja yang baik demi mengembangkan serta memajukan kualitas pegawai dan masyarakat Kota Makassar. Salah Satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terdapat pada Kantor Pemerintahan Kota Makassar adalah Kesejahteraan Rakyat, yang memiliki peran strategis dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan terhadap fasilitas dan pemberdayaan pegawai. Dalam melaksanakan perannya tersebut, pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian dibidangnya menjadi variabel utama dalam melaksanakan tugas dan fungsi pada SKPD Kesejahteraan Rakyat. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut

, Aparatur Sipil Negara diuntut untuk menampilkan sikap kerja yang baik dan untuk memunculkan sikap kerja tersebut harus dibangun melalui komunikasi yang sehat. Sebagai cerminan komunikasi yang sehat, Komunikasi internal diperlukan untuk memelihara hubungan antara pegawai atau hubungan antara pegawai dengan pimpinan.

Berdasarkan teorinya, kinerja individu dijelaskan melalui tiga faktor, yaitu kemampuan individu melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang secara luas dalam literature manajemen diformulasikan sebagai : $Kinerja (Performance / P) = Kemampuan (Ability / A) \times Usaha (Effort / E) \times Dukungan (Support / S)$ (Robbins, 1996, dalam Amin, dkk., 2016). Teori tersebut yang mendasari terjadinya hubungan antar variabel dalam penelitian ini yaitu, pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Kemampuan (ability) merupakan representasi dari kemampuan pegawai untuk berkomunikasi secara internal, usaha (effort) dan dukungan (support) merupakan kemampuan pegawai untuk melaksanakan disiplin kerja, dapat dijelaskan jika kemampuan (berkomunikasi secara internal) dan usaha serta dukungan (disiplin kerja) saling berinteraksi maka kinerja pegawai yang tinggi dapat diciptakan. Berdasarkan teori tersebut, maka penciptaan kinerja pegawai yang tinggi dipengaruhi oleh komunikasi internal dan disiplin kerja.

B. Tinjauan Pustaka

1. Komunikasi Internal

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu cum, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata units, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communio* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman (Nurjaman dan Umam, 2012:35).

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan dalam Barnawi 2012:112). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang

agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2013:825).

3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Artinya bahwa hasil kerja seseorang merupakan evaluasi yang telah dilakukan berdasarkan periode tertentu yang akan dibandingkan dengan sasaran atau target tujuan perusahaan. Apabila kinerja seseorang tersebut diatas target yang telah disepakati, maka dapat dikatakan kinerja individu seseorang tersebut baik dan sesuai yang diharapkan. Begitu pula sebaliknya (Iryani, 2009)

C. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistic dan pola hubungan antara variabel. Penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural equation modeling*) dibantu dengan WaphPLS Ver. 5.0 sebagai peralatan penelitian.

D. Hasil Penelitian

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Model 1

Pada model 1 yaitu evaluasi outer model dilakukan melalui 2 kriteria yaitu *convergent validity*, dan *composite reliability*. Berikut ini adalah hasil pengolahan data:

a. Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Evaluasi *outer model* dilakukan melalui 3 kriteria yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Convergent validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksya (loading factor) dengan kriteria nilai loadingfactor dari setiap indikator lebih besar dari 0,70 dapat dikatakan valid. *Selanjutnya* untuk nilai p-value apabila < 0,05 dianggap signifikan. Loading factor antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa, indikator dengan loading < 0,40 dihapus dari model. Penghapusan indikator dengan loading antara 0,40-0,70 dilakukan apabila indikator tersebut dapat meningkatkan AVE dan composite reliability diatas nilai batasannya. Nilai batasan untuk AVE 0,50 dan composite reliability adalah 0,50 (Machfud dan Dwi, 2013: 66; dalam Ovi Arista, 2015). Hasil pengolahan Convergent Validity dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil *Output Combined Loading and Cross-Loading* (model1)

MODEL 1	KI	DK	KRJ	SE	P value	KETERANGAN
X11	(0,746)	-0,087	-0,356	0,113	<0,001	Valid
X12	(0,766)	-0,567	0,568	0,112	<0,001	Valid
X13	(0,493)	-0,172	0,18	0,125	<0,001	Tdk. Valid
X14	(0,447)	0,083	-0,342	0,128	<0,001	Tdk. Valid
X15	(0,617)	0,887	-0,171	0,119	<0,001	Valid
X21	0,242	(0,521)	-0,336	0,124	<0,001	Tdk. Valid
X22	-0,063	(0,961)	-0,131	0,103	<0,001	Valid
X23	-0,073	(0,931)	-0,095	0,104	<0,001	Valid

Lanjutan Tabel 1. Hasil *Output Combined Loading and Cross-Loading* (model1)

MODEL 1	KI	DK	KRJ	SE	P value	KETERANGAN
X24	-0,092	('0,595)	0,915	0,12	<0,001	Tdk. Valid
X25	0,063	(0,912)	-0,171	0,105	<0,001	Valid
Y11	0,112	0,035	(0,887)	0,106	<0,001	Valid
Y12	-0,049	0,004	(0,35)	0,133	0,006	Tdk. Valid
Y13	-0,026	-0,105	(0,906)	0,106	<0,001	Valid
Y14	-0,063	0,067	(0,935)	0,104	<0,001	Valid

Sumber : Data Primer (diolah WarpPLS 5.0, 2017)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka dapat dijelaskan bahwa Convergent validity (uji validitas) untuk konstruk Komunikasi Internal (X1). Pada model 1 diatas, hasil pengolahan data tersebut menjelaskan bahwa dari 5 indikator komunikasi internal, yaitu X11, X12, X13, X14, dan X15 ada 2 indikator tersebut yang tidak memenuhi standar Convergent Validity dengan nilai >0.70 dan P-value juga telah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar <0,001 (< 0,05) dimana indikator X13, dan X14, tidak memenuhi standar Convergent Validity sehingga indikator X13, dan indikator X14, tersebut harus dikeluarkan pada model 2.

Convergent validity (uji validitas) untuk konstruk Disiplin Kerja (X2). Hasil pengolahan data pada model 1 diatas menjelaskan bahwa terdapat 2 indikator yang tidak memenuhi standar Convergent validity yaitu, X21 dan X24 <0.70, sehingga indikator tersebut harus dikeluarkan dari model 2.

Convergent validity (uji validitas) untuk konstruk kinerja pegawai (Y). Pada model 1 diatas, hasil pengolahan data tersebut menjelaskan bahwa dari 4 indikator komunikasi internal, yaitu Y11, Y12, Y13, dan Y14, ada 1 indikator tersebut yang tidak memenuhi standar Convergent Validity dengan nilai >0.70 dan P-value juga tidak memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar <0,001 (< 0,05) dimana indikator Y12, tidak memenuhi standar Convergent Validity sehingga indikator Y12 tersebut harus dikeluarkan pada model 2.

Pengukuran lainnya dari convergent validity adalah dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted). Menurut pendapat (Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono (2013: 73), dalam Arista, 2015) menyatakan bahwa AVE (Average Variance Extracted) juga digunakan untuk evaluasi validitas konvergen, kriteria yang harus dipenuhi yaitu nilai AVE > 0,50.

b. Uji Composite Reliability

Suatu variabel yang dipandang mampu (handal) dalam menjelaskan data dari variabel tersebut, pengujiannya dapat dilihat pada nilai *composite* reliability dan Cronbach's *Alpha* < 0,60, untuk itu dapat diperlihatkan pada tabel berikut:

Table 2 Latent variable coefficients (composite reliability) (model 1)

MODEL 1	KI	DK	KRJ
<i>R-Squared</i>			0,448
<i>Composite reliab.</i>	0,757	0,989	0,872
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,600	0,848	0,789
<i>Avg. Var. Extrac.</i>	0,394	0,650	0,651
<i>Full Collin. VIF</i>	1,403	1,714	1.723
<i>Q-Squared</i>			0.453

Sumber : Data Primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2017)

Nilai composite reliability untuk variabel komunikasi internal sebesar $0,757 > 0,60$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,989 > 0,60$ dan yang terakhir pada variabel kinerja pegawai sebesar $0,872 > 0,60$. Selanjutnya untuk Cronbach's Alpha pada variabel komunikasi internal sebesar $0,600 > 0,60$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,848 > 0,60$ dan yang terakhir pada variabel kinerja pegawai sebesar $0,789 > 0,60$. Untuk nilai Average Variances Extracted (AVE)/ nilai variasi rata-rata pada variabel komunikasi internal sebesar $0,394 > 0,50$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,650 < 0,50$ dan yang terakhir pada variabel kinerja pegawai sebesar $0,651 > 0,50$.

Berdasarkan hasil tersebut maka nilai yang belum memenuhi kriteria pengujian ditemukan pada nilai variasi rata-rata (AVE) untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi, sehingga terdapat cukup alasan yang kuat untuk mengujinya kembali pada model 2.

2. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Model 2

Pada model 2 yaitu evaluasi outer model dilakukan melalui 3 kriteria yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Berikut ini adalah hasil pengolahan data:

a. Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Convergent *validity* dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antar skor indikator dengan skor konstruksinya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap indikator lebih besar dari 0,70 dapat dikatakan valid. Selanjutnya untuk nilai p-value apabila $< 0,05$ dianggap signifikan. Hasil pengolahan *Convergent Validity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 3 Hasil *output combined loadings and cross-loading*

MODEL 2	KI	DK	KRJ	SE	P value	KETERANGAN
X11	(0,848)	-0,121	-0,423	0,108	$<0,001$	Valid
X12	(0,777)	-0,561	0,536	0,111	$<0,001$	Valid
X15	(0,649)	0,829	-0,088	0,118	$<0,001$	Valid
X22	-0,001	(0,979)	-0,023	0,102	$<0,001$	Valid
X23	-0,04	(0,949)	0,013	0,104	$<0,001$	Valid
X25	0,041	(0,937)	0,01	0,104	$<0,001$	Valid
Y11	0,093	0,032	(0,902)	0,106	$<0,001$	Valid
Y13	-0,026	-0,095	(0,911)	0,105	$<0,001$	Valid
Y14	-0,064	0,062	(0,939)	0,104	$<0,001$	Valid

Sumber : Data Primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2017)

Hasil pada tabel diatas, menunjukkan hasil pengujian Convergent validity untuk model 2, dimana pada model 1 sebelumnya terdapat beberapa indikator pada variabel komunikasi internal, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang tidak memenuhi standar Convergent validity sehingga dilakukan pengujian model 2. Pada pengujian model 2 diatas, semua indikator yang tidak memenuhi standar Convergent validity telah dikeluarkan dari model, sehingga pengujian Convergent validity pada model 2 telah memenuhi standar Convergent Validity dengan nilai $>0,70$ dan P-value juga telah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar $<0,001$ ($< 0,05$) untuk seluruh indikator dari variabel komunikasi internal, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

b. Uji Composite Reliability

Suatu variabel yang dipandang mampu (handal) dalam menjelaskan data dari variabel tersebut, pengujiannya dapat dilihat pada nilai *composite* reliability dan Cronbach's *Alpha* < 0,60, untuk itu dapat diperlihatkan pada tabel berikut:

Table 4 Latent variable coefficients (composite reliability) (model 1)

MODEL 2	KI	DK	KRJ
<i>R-Squared</i>			0,412
<i>Composite reliab.</i>	0,805	0,969	0,941
Cronbach's Alpha	0,634	0,952	0,906
<i>Avg. Var. Extrac.</i>	0,582	0,912	0,842
<i>Full Collin. VIF</i>	1,414	1,468	1,505
<i>Q-Squared</i>			0,418

Sumber : Data Primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2017)

Nilai composite reliability untuk variabel komunikasi internal sebesar 0,805 > 0,60 sedangkan untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,969 > 0,60 dan yang terakhir pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,941 > 0,60. Selanjutnya untuk Cronbach's Alpha pada variabel komunikasi internal sebesar 0,634 > 0,60 sedangkan untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,952 > 0,60 dan yang terakhir pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,906 > 0,60. Untuk nilai Average Variances Extracted (AVE)/ nilai variasi rata-rata pada variabel komunikasi internal sebesar 0,582 > 0,50 sedangkan untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,912 < 0,50 dan yang terakhir pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,842 > 0,50.

Berdasarkan hasil tersebut maka keseluruhan nilai memenuhi kriteria pengujian, sehingga terdapat cukup alasan yang kuat untuk mengujinya kembali pada model 2. memiliki alasan yang kuat untuk dianalisis lebih lanjut dimodel 2.

Tabel 5 Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Average Variance Extracted (AVE)			
Variabel Laten	Nilai AVE	Kriteria	Keterangan
KI	0,582	> 0,50	Memenuhi <i>convergent validity</i>
DK	0,912	> 0,50	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KRJ	0,842	> 0,50	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Sumber : Data Primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2017)

Berdasarkan hasil tersebut ketiga konstruk telah memenuhi convergent validity. Komunikasi internal dengan nilai 0,582 > 0,50, disiplin kerja dengan nilai 0,912 juga telah memenuhi nilai > 0,50 dan Kinerja pegawai memiliki nilai 0,842 > 0,50. Kesimpulannya keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria convergent validity.

c. Discriminant Validity

Discriminant validity dinilai dari cross loading pengukuran dengan konstruk. Dapat dilihat dengan melihat loading konstruk laten, yang akan memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikator) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya maka validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 6 Nilai *loading* konstruk laten indikator ke konstruk lainnya

Indikator	Loading		Nilai Loading ke konstruk lainnya			Keterangan
			KI	DK	KRJ	
X ₁₁	(0,848)	>		-0,121	-0,423	Terpenuhi
X ₁₂	(0,777)	>		-0,561	0,536	Terpenuhi
X ₁₅	(0,649)	>		0,829	-0,088	Terpenuhi
X ₂₂	(0,979)	>	-0,001		-0,023	Terpenuhi
X ₂₃	(0,949)	>	-0,04		0,013	Terpenuhi
X ₂₅	(0,937)	>	0,041		0,01	Terpenuhi
Y ₁₁	(0,902)	>	0,093	0,032		Terpenuhi
Y ₁₃	(0,911)	>	-0,026	-0,095		Terpenuhi
Y ₁₄	(0,939)	>	-0,064	0,062		Terpenuhi

Sumber : Data Primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2017)

Berdasarkan data di atas, keseluruhan indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Variabel komunikasi internal yang memiliki 3 indikator yang dilambangkan dengan X11, X12, dan X15. Untuk indikator X11 memiliki nilai loading 0,848 yang nilai loading-nya lebih besar dari loading ke konstruk lain yaitu -0,121 dan -0,423 dan ke 2 indikator komunikasi internal lainnya juga memiliki nilai loading yang lebih besar dari nilai loading ke konstruk lain.

Variabel disiplin kerja informasi yang memiliki 3 indikator yang dilambangkan dengan X22, X23 dan X25. Untuk indikator X22 memiliki nilai loading 0,979 yang nilai loading-nya lebih besar dari loading ke konstruk lain yaitu -0,001 dan -0,023 dan ke 2 indikator disiplin kerja lainnya juga memiliki nilai loading yang lebih besar dari nilai loading ke konstruk lainnya.

Variabel kinerja pegawai memiliki 3 indikator yang dilambangkan dengan Y11, Y13 dan Y14. Untuk indikator Y11 memiliki nilai loading 0,902 yang nilai loading-nya lebih besar dari loading ke konstruk lain yaitu 0,093 dan 0,032 dan ke 2 indikator kinerja pegawai lainnya juga memiliki nilai loading yang lebih besar dari nilai loading ke konstruk lain. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

3. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi struktural (*inner model*) yang meliputi uji kecocokan model (*model fit*), *path coefficient*, dan R². Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian, yaitu *average path coefficient* (APC), *average Rsquared* (ARS) dan *average varians factor* (AVIF) dengan kriteria APC dan ARS diterima dengan syarat *p – value* < 0,05 dan AVIF < 5 (Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2013: 61). Berikut ini adalah hasil output model fit indices yang disajikan dalam bentuk tabel yaitu:

Table 7 Hasil *output model fit indices*

	Indeks	P-Value	Kriteria	Keterangan
APC	0,384	P<0,001	P < 0,05	Diterima
ARS	0,412	P<0,001	P < 0,05	Diterima
AVIF	1,185	Acceptable if < 5	AVIF < 5	Diterima

Sumber : Data Primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2017)

Hasil output di atas, menjelaskan bahwa APC memiliki indeks sebesar 0,384 dengan nilai p – value $< 0,001$. Sedangkan ARS memiliki indeks sebesar 0,412 dengan p – value $< 0,001$. Berdasarkan kriteria, APC sudah memenuhi kriteria karena memiliki nilai $p < 0,001$. Begitu pula dengan nilai p dari ARS yaitu $p < 0,001$. Nilai AVIF yang harus < 5 sudah terpenuhi karena berdasarkan data tersebut AVIF nilainya 1,185. Dengan demikian, maka inner model dapat diterima.

a. Hasil Uji Hipotesis

Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian yang terdapat di bab dua. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Berikut ini hipotesis yang dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian yang terdiri dari tiga hipotesis, yaitu:

- H1 = Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar.
- H2 = Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar.
- H3 = Komunikasi Internal merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar.

Berikut ini tabel hasil penelitian dari *effect size* yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data:

Gambar 1 Full Model

Sumber: Data primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2017)

Berikut ini tabel hasil pengujian hipotesis yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data:

Table 8. Pengujian hipotesis

Kriteria	Variabel	KI	DK	KRJ
<i>Path coefficients</i>	KI	-	-	-
	DK	-	-	-
	KRJ	0,395	0,373	-
<i>p-values</i>	KI	-	-	-
	DK	-	-	-
	KRJ	<0,002	0,004	-

Lanjutan Table 8. Pengujian hipotesis

Kriteria	Variabel	KI	DK	KRJ
<i>Effect size for path</i>	KI	-	-	-
	DK	-	-	-
	KRJ	0,215	0,198	-

Sumber: Data primer (diolah WarphPLS Ver 5.0, 2017)

Hasil output di atas, menjelaskan bahwa *path coefficients* untuk variabel komunikasi internal terhadap kinerja pegawai memiliki indeks sebesar 0,395 dengan nilai *p – value* < 0,002 dan nilai *effect size for path* 0,215 sedangkan untuk *path coefficients* variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki indeks sebesar 0,373 dengan *p – value* 0,004 nilai *effect size for path* 0,198. Berikut ini merupakan gambar hasil penelitian dari *effect size* yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data

Setelah melakukan uji hipotesis, berikut ini tabel yang merangkum uji hipotesis-hipotesis tersebut :

Table 9 Hasil uji hipotesis

Hipotesis	Independen	Dependen	<i>p-values</i>	Keputusan
H ₁	Komunikasi Internal	Kinerja Pegawai	<0,002	Diterima
H ₂	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	<0,004	Diterima
H ₃	Komunikasi internal dan Disiplin kerja	Kinerja Pegawai	Nilai 0,395 > dari nilai 0,373	Diterima

Sumber: Data primer (diolah WarphPLS Ver 5.0, 2017)

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis di atas, dapat diperoleh:

- 1) Uji hipotesis 1 diterima, artinya variabel komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,395 dengan nilai *p-value* <0.002.
- 2) Uji hipotesis 2 diterima, artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,373 dengan nilai *p-value* <0,04.
- 3) Uji hipotesis 3 diterima, artinya variabel komunikasi internal dominan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan variabel komunikasi internal memiliki nilai lebih tinggi yaitu nilai beta (β) sebesar 0,395 dengan nilai *p-value* <0.002 dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dengan nilai beta (β) sebesar 0,373 dan nilai *p-value* 0,04.

Table 10 Ringkasan model (model summary)

Pengukuran	KI	DK	KRJ
<i>R-squared</i>			0.412
<i>Adj. R-squared</i>			0.382
<i>Composite reliab.</i>	0.805	0.969	0.941

Lanjutan Table 10 Ringkasan model (model summary)

Pengukuran	KI	DK	KRJ
Cronbach's Alpha	0.634	0.952	0.906
<i>Avg. Var. Extrac.</i>	0,394	0,650	0,651

Sumber: Data primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2017)

Berdasarkan tabel diatas besaran pengaruh nilai R-squared pada variabel komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,412 (41,2%) dan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

a. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sama dengan teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh Udayanto, R. R., Bagia, I. W., Si, M., & Yulianthini, N. N. (2015). memberikan bukti bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal maka semakin tinggi kinerja pegawai yaitu dengan nilai beta (β) sebesar 0,395.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai kearah yang lebih tinggi. Penyebab positif dan signifikannya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai diakibatkan karena pegawai dalam setiap bekerja terjadi komunikasi internal dalam melaksanakan tugas baik pimpinan yang memberikan tugas dengan menggunakan komunikasi dalam memberikan perintah maupun arahan kepada staf atau bawahan dalam melaksanakan semua tugas untuk dapat diselesaikan dengan cepat dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sama dengan teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh Alfian, W. P. (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu dengan nilai beta (β) sebesar 0,373.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai kearah yang lebih tinggi. Penyebab positif dan signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diakibatkan karena pegawai dalam setiap bekerja

Selalu berlandaskan kedisiplinan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan kepegawaian sehingga pegawai dituntut untuk bisa disiplin kerja agar semua target kerja dan tujuan dari kantor dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan aturan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar.

c. Pengaruh Komunikasi Internal Dominan Dibandingkan Dengan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pengaruh komunikasi internal lebih dominan dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang ditunjukkan komunikasi internal lebih tinggi yaitu dengan nilai beta (β) sebesar 0,395 dan nilai koefisien beta yang ditunjukkan oleh disiplin kerja yaitu dengan nilai 0,373.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai kearah yang lebih tinggi dibandingkan variabel disiplin kerja. Penyebab positif dan signifikannya dominan pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai diakibatkan karena pegawai dalam bekerja, pegawai dalam setiap bekerja terjadi komunikasi internal dalam melaksanakan tugas baik pimpinan yang memberikan tugas dengan menggunakan komunikasi dalam memberikan perintah maupun arahan kepada staf atau bawahan dalam melaksanakan semua tugas untuk dapat diselesaikan dengan cepat dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar.

Kondisi tersebut didukung dengan menjaga rasa saling membantu dan menghargai terhadap sesama rekan kerja dan menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi terhadap instansi dan rekan kerja saya sehingga berdampak nyata terhadap tuntutan agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu sehingga tidak menimbulkan permasalahan yang menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar.

4. Kesimpulan

Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil menunjukkan bahwa $\beta = 0,395$ dan p-value sebesar $<0,002$ ($\leq 0,05$). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi kesalahan sebesar 5% atau 0,05, sehingga dengan p-value sebesar $<0,002$ ($\leq 0,05$) menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil menunjukkan bahwa $\beta = 0,373$ dan p-value sebesar $<0,004$ ($\geq 0,05$). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi kesalahan sebesar 5% atau 0,05, sehingga dengan p-value sebesar $<0,004$ ($\geq 0,05$) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar. Komunikasi internal dominan berpengaruh dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil komunikasi internal menunjukkan $\beta = 0,395$ dan p-value sebesar $<0,002$ ($\leq 0,05$) dan hasil disiplin kerja menunjukkan $\beta = 0,373$ dan p-value sebesar $<0,004$ ($\geq 0,05$). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi kesalahan sebesar 5% atau 0,05, sehingga menunjukkan bahwa komunikasi internal dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar.

Disarankan kepada peneliti lanjutan agar objek penelitian sebaiknya diperluas, sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal dan lebih dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh. Dalam hal waktu,

hendaklah peneliti selanjutnya dapat memiliki waktu yang cukup untuk melakukan penelitian sehingga bisa mencapai hasil yang maksimal. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah beberapa variabel independen lainnya agar variabel tersebut mampu menjelaskan variabel dependen lebih besar dari penelitian sebelumnya sehingga mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Disarankan kepada pada Kantor Walikota Bagian SKPD Kesejahteraan Rakyat Kantor Pemerintahan Kota Makassar untuk lebih meningkatkan pengimplementasian komunikasi internal dan disiplin kerja dalam menunjang kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung karismadiyanto. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal. Jember : Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah
- Alfian, W. P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekspedisi Trans Jaya Semarang. Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis.
- Amin. (2016). Peranan Faktor Karakteristik Individu dan Faktor Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali
- Arifin. M dan Barnawi. (2012). Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah. Jakarta : Ar-. Ruzz Media.
- Augusty, Ferdinand. (2006). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. (2005). Metode Penelitian. Kuantitatif : Teori dan Aplikasi. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Dessler, Gary. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Indeks.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal. Jepara : Universitas Islam Nahdlatul Ulama.
- Effendy, Onong Uchjana. (2007). Ilmu Komunikasi (teori dan Praktek). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hery. (2009). Akuntansi Keuangan Menengah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miftah Thoha. (2004). Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mudrajat Kuncoro, (2009). Manajemen Personalia dan Sumber Daya. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Nurjaman, Kadar & Khaerul Umam. (2012). Komunikasi & Public Relation. Bandung : Pustaka Setia.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. (2013). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja RosdaKarya
- Rahmad Restu Udayanto, I Wayan Bagia, dan Ni Nyoman Yulianthini. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.

- Rezza Efendy & Herman Sjahruddin. (2016). Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara. Makassar : E-Library STIE YPBUP Bongaya.
- Rivai, Veitzal & Ella Jauvani Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rizki Wicaksono Suwardi. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Komitmen Pada Kinerja Karyawan di PT. Tirta Investama DC Ciputat. Jurnal. Universitas Gunadarma.
- Samsudin, Sadili. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sholihin, Mahfud dan Ratmono, Dwi. (2013). Analisis SEM-PLS dengan Wrap-PLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. (2010). Pengaruh Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo . Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol. 4 No. 1 48 Juni 2010: 47 – 57
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Ke-17 Bandung : Alfabeta
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi
- Tim Penyusun. (2016). Pedoman Penulisan Skripsi. Makassar : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wicaksono, A. K., & Soesatyo, Y. (2015). Hubungan Komunikasi Internal Organisasi Dengan Keefektifan Kerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 TRENGGALEK. Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP). Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan, (2009). SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS. Jakarta : Salemba Infotek
- Yuanita Widyanti Sofiana Sari. (2014). Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Jurnal. Jember : Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah.