

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BAPPEDA KABUPATEN BIMA**

Rara Umayrah¹, Amirul Mukminin², Khairul Amar³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BIMA¹²³

raraumayrah.stiebima20@gmail.com¹, amirul.stiebima@gmail.com²,

Khairul.amar2017@gmail.com³

Article Info

Keywords:
*internal
communicationsork
discipline
performance employess*

ABSTRACT (10 PT)

An organisation is formed by a number of people who work together or interact with each other to achieve a certain goal. Internal communication occurs among each member, and this research aims to determine how internal communication and work discipline influence employee performance at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Bima Regency. The research instrument used is a questionnaire with a Likert scale. The questionnaire can include closed or open-ended questions/statements. The population in this study consists of all employees of the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Bima Regency, totalling 112 people, including 63 civil servants, 12 contract workers, and 37 volunteers. The sampling technique used is purposive sampling, this the sample in this study consists of 63 civil servants at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Bima Regency. The result of the study concludes the the variables of internal communication and work discipline have a positive and significant influence, both individually and jointly (simultaneously), on the performance of employees at Bappeda of Bima Regency.

Article Info

Kata kunci:
**Koumunikasi Internal
Disiplin Kerja
Kinerja Pegawai**

Abstract (10 Pt)

Pada sebuah organisasi terbentuk yang terdiri dari sejumlah orang yang bekerja sama atau saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Komunikasi internal yang terjadi pada setiap anggota, sehingga pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *likert*. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima sebanyak 112 orang yang terdiri atas 63 orang PNS, 12 orang honorer, dan 37 orang sukarela. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, maka yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah PNS pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima yang berjumlah 63 orang. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel komunikasi internal, dan disiplin kerja dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan serta berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten Bima.

PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh kepala

badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupat/Wali kota melalui Sekretaris Daerah.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal menurut (Hernawan, 2023) adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun secara vertikal. Selain komunikasi internal, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Sriwidodo & Haryanto, 2015) adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja

Menurut (Sugeng & Suryadi, 2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *likert*. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima sebanyak 112 orang yang terdiri atas 63 orang PNS, 12 orang honorer, dan 37 orang sukarela.

Adapun teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, maka yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah PNS pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

(Bappeda) Kabupaten Bima yang berjumlah 63 orang. Penelitian ini berlokasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima yang beralamatkan di JL Gatot Soebroto, No. 02, Raba, Monggonao, Kec. Mpunda, Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Pustaka.

Menurut Sugiyono (2016) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi sebagai teknik pengumpulan data, Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan factor layak yang didukung melalui wawancara.

c. Kuesioner

Kuesioner/Angket yaitu berupa daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data serta informasi dan dibutuhkan.

d. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengambilan data.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-total correlations) dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Arfansyah, 2022). Pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $\geq 0,6$.

b. Uji Asumsi Klasik

• Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan normal apabila hasil uji menunjukkan taraf signifikansi

lebih besar dari 0,05 maka data penelitian tersebut berdistribusi normal, begitupun sebaliknya (Kiswano, 2012).

- Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018).

- Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

- Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Kriteria yang diberlakukan untuk menjadi patokan yaitu (1) Bila $d < d_L$ berarti ada korelasi yang positif; (2) Bila $d_L \leq d \leq d_U$ berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; (3) Bila $d_U \leq d \leq 4-d_U$ berarti ada korelasi yang positif maupun negatif; (4) Bila $4-d_U \leq d \leq 4-d_L$ berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; dan (5) Bila $d > 4-d_L$ berarti ada korelasi yang negatif (Ghozali, 2018).

c. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi berganda

Menurut Sugiyono (2019) analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan:

Y = variable bebas

a = konstanta (intersept)

bX_1 = koefisien regresi variable X1

bX_2 = koefisien regresi variable X2

a. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Interpretasi terhadap koefisien korelasi disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

b. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

c. Uji parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n-K-1$ diperoleh nilai t_{tabel} kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sehingga diketahui pengaruhnya, dengan kriteria pengujian yaitu: (1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan; (2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Ghozali, 2018).

d. Uji simultan (Uji F)

Uji f memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang

mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% distribusi F dengan derajat kebebasan ($\alpha;K-1,n-K-1$) diperoleh nilai ftabel kemudian nilai ftabel dibandingkan dengan nilai fhitung yang diperoleh sehingga diketahui pengaruhnya, dengan kriteria pengujian yaitu: (1) fhitung < ftabel atau signifikansi > 0.05 artinya Ho diterima dan Ha ditolak, dengan kata lain variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan; (2) fhitung > ftabel atau signifikansi < 0.05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Table 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	ket
Komunikasi internal	1	0,708	0,300	Valid
	2	0,398	0,300	Valid
	3	0,419	0,300	Valid
	4	0,447	0,300	Valid
	5	0,516	0,300	Valid
	6	0,678	0,300	Valid
	7	0,330	0,300	Valid
	8	0,430	0,300	Valid
	9	0,503	0,300	Valid
	10	0,723	0,300	Valid
Disipin kerja	1	0,515	0,300	Valid
	2	0,404	0,300	Valid
	3	0,650	0,300	Valid
	4	0,552	0,300	Valid
	5	0,614	0,300	Valid
	6	0,652	0,300	Valid
	7	0,685	0,300	Valid
	8	0,721	0,300	Valid
	9	0,754	0,300	Valid
	10	0,740	0,300	Valid
Kinerja pegawai	1	0,385	0,300	Valid
	2	0,328	0,300	Valid
	3	0,674	0,300	Valid
	4	0,646	0,300	Valid
	5	0,513	0,300	Valid
	6	0,508	0,300	Valid
	7	0,773	0,300	Valid
	8	0,676	0,300	Valid
	9	0,495	0,300	Valid
	10	0,721	0,300	Valid

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.25

Tabel 1 di atas merupakan hasil dari pengujian validitas terhadap semua butir pertanyaan instrument penelitian pada variabel komunikasi internal, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang dilakukan pada penelitian ini diyatakan valid dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $\geq 0,300$.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

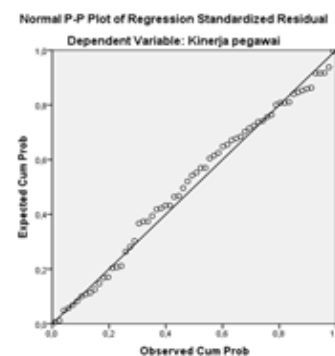
Variabel	Jumlah item	Crownbach's	Nilai standar	Ket
Komunikasi internal	10	0,689	0,600	Reliabel
Disipin kerja	10	0,831	0,600	Reliabel
Kinera pegawai	10	0,772	0,600	Reliabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.25

Pada tabel 2 di atas dari uji reliabilitas terhadap item pertanyaan pada variabel komunikasi internal (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan yaitu 0,600. Yang artinya semua item pertanyaan dari kuesioner diyatakan reliable atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2 : Uji Normalitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa grafik normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut.

Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji kolmogorov-smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,94205260
	Absolute	,068
Most Extreme Differences	Positive	,056
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.25

Berdasarkan hasil uji kolmogorov-smirnov di atas , terlihat nilai Asymp.Sig 0,200 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolineritas Coefficients^a

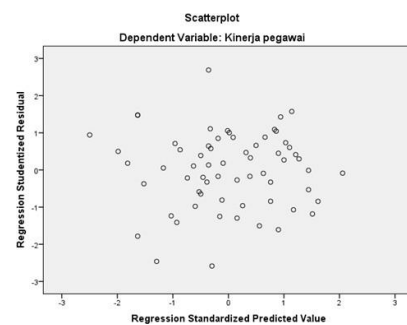
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,386	2,832		,842	,403		
Komunikasi internal	,596	,075	,585	7,981	,000	,721	1,387
Disiplin kerja	,351	,063	,410	5,586	,000	,721	1,387

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.25

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistics* tabel 4 output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* variable komunikasi internal (X1) sebesar 0,721 disiplin kerja (X2) sebesar 0,721 maka nilai *Tolerance* variable tersebut > 0,10.Sementara nilai VIF untuk variable komunikasi internal (X1) sebesar 1,387 disiplin kerja (X2) sebesar 1,387 maka nilai VIF variable tersebut <10,00.Jadi dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 :Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3 grafik *scatter plot* di atas menampilkan uji heteroskedastisitas dengan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak memiliki pola yang jelas serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk di pakai memprediksi variabel kinerja pegawai (Y).

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,874 ^a	,764	1,974	2,533

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komunikasi internal

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.25

Dari hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai statistic Durbim Watson sebesar = 2,533 sehingga diperoleh nilai dU pada distribusi nilai tabel dU = 1,660 nilai n=64 (jumlah sampel) dan k=2 (jumlah variabel) dengan nilai signifikan 5% $dU(1,6601) < dW(2,533) < 4 - (2,3399)$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi auto korelasi

PEMBAHASAN

1. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,386	2,832		,842	,403
Komunikasi internal	,596	,075	,585	7,981	,000
Disiplin kerja	,351	,063	,410	5,586	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.25

dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y=2,386+0,596X^1+0,351X^2+e$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,386 maka diartikan apabila variabel komunikasi internal, disiplin kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai sebesar 2,386.
- Nilai dari koefisien beta pada variabel komunikasi internal sebesar 0,585 maka setiap perubahan variabel komunikasi internal X1 sebesar satu satuan, maka akan

mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,585 satuan, maka dapat di asumsikan bahwa peningkatan satu satuan variabel komunikasi internal meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,585.

Nilai dari koefisien beta pada variabel disiplin kerja sebesar 0,410 maka setiap perubahan variabel disiplin kerja X2 sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,410 satuan, maka dapat di asumsikan bahwa peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,410.

2. Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

a. Koefisien korelasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,874 ^a	,764	1,974	2,533

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komunikasi internal

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.25

Dapat disimpulkan dari hasil R sebesar 0,874. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh dapat digunakan pedoman pada tabel berikut:

Tabel 8. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Maka kolerasi hubungan antara komunikasi internal, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,874 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

b. Koefisien eterminasi

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R_2) sebesar 0,764. Dengan pengujian koefisien determinasi maka di peroleh nilai Kinerja pegawai bappeta kabupaten bima 76,4% oleh variable komunikasi internal, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 23,6% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kualitas pegawai dan lainnya.

3. Hasil uji t

Table 9. Hasil Uji TCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,386	2,832		,842	,403
Komunikasi internal	,596	,075	,585	7,981	,000
Disiplin kerja	,351	,063	,410	5,586	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.25

Berdasarkan tabel 9 maka dapat di jelaskan bahwa untuk menentukan t tabel:

Dari $df=n-K-1$ maka diperoleh nilai t tabel. untuk mengetahui variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen maka dengan cara membandikan t hitung dengan t tabel sehingga diketahui berpengaruh atau tidak.

Kriteria pengujian yaitu:

- a. Hasil statistik uji t untuk variable komunikasi internal (X1) di peroleh nilai t hitung sebesar 7,981. Dengan nilai t tabel sebesar 1,999 ($2,242 > 1,999$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis H_1 yang menyatakan “pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten bima” dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang 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 studi kasus pada Pt. Bank Dki syariah jakarta selatan.
- b. Hasil statistik uji t untuk variable disiplin kerja (X2) di peroleh nilai t hitung sebesar 5,586. Dengan nilai t tabel sebesar 1,999 ($4,257 > 1,999$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis H_2 yang menyatakan “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten bima” dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian, W. P. (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan studi kasus pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kantor Pemerintahan Kota Makassar.

4. Hasil Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	767,376	2	383,688	98,502	,000 ^b
Residual	237,609	61	3,895		
Total	1004,984	63			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komunikasi internal

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.25

Hasil statistik uji f untuk variabel komunikasi internal (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten Bima.

Dilihat dari tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar= 98,502 dengan nilai F tabel sebesar = 3,15 di peroleh dari rumus $n=k-1$ sehingga diperoleh nilai F hitung > T tabel (98,502 > 3,15). Atau dilihat dari tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H3 **diterima**. Jadi variabel komunikasi internal, disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten Bima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian, W. P. (2015), Udayanto, R. R., Bagia, I. W., Si, M., & Yulianthini, N. N. (2015) bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara bersama-sama (simultan) kinerja pegawai studi kasus pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kantor Pemerintahan Kota Makassar

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi internal, dan disiplin kerja dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan serta berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten Bima.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan utuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi keputusan pembelian, mengembangkan penelitian misalnya menggunakan subjek yang lain, menambah jumlah data sampel, memperkecil cakupan lokasi penelitian, dan menggunakan teknik analisis data lainnya agar dapat dijadikan sebagai acuan utuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). *Ste.Ac.Id*, 5–19.
<http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Hernawan. (2023). Peran komunikasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 385–400.
- Kiswano, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal EKSIS*, 6(1), 1267–1439.
- Sriwido, U., & Haryanto, A. B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sugeng, & Suryadi. (2023). Dampak Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii Bandar Udara Internasional Radin Inten Ii Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 17(1), 77–89.