



Pengaruh Komunikasi Internal dan Dampak Miskomunikasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Adi Tangerang Selatan

The Influence of Internal Communication and The Impact of Miscommunication on Employee Performance Case Study at PT. Adi South Tangerang

Sri Hardiyanti¹, Suroto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : sr.hardiyanti30@gmail.com¹, dosen00488@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 10-08-2026

Revised : 12-08-2026

Accepted : 14-08-2026

Published : 16-08-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of internal communication on employee performance, the effect of the impact of miscommunication on employee performance, and the simultaneous effect of internal communication and the impact of miscommunication on employee performance at PT. ADI, South Tangerang. A quantitative method with a causal-associative approach was employed. The study population consisted of all cleaning service employees at PT. ADI, with a sample size of 55 respondents determined using the saturated sampling technique. Data collection was conducted via questionnaires, and analysis involved instrument testing, classical assumption testing, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient testing, the coefficient of determination, t-tests, and F-tests. The results indicate that internal communication has a positive and significant effect on employee performance, with a simple regression equation of $Y = 5.484 + 0.875X_1$, a calculated t-value of 2.369 (exceeding the t-table value of 2.009), and a significance value of 0.000 (< 0.05); thus, the first hypothesis (H_1) is accepted. The impact of miscommunication significantly affects employee performance, with a simple regression equation of $Y = -0.299 + 1.008X_2$, a calculated t-value of 2.947 (exceeding the t-table value of 2.009), and a significance value of 0.000 (< 0.05); thus, the second hypothesis (H_2) is accepted. Simultaneously, internal communication and the impact of miscommunication significantly affect employee performance, with a multiple regression equation of $Y = -1.194 + 0.429X_1 + 0.603X_2$, a calculated F-value of 43.297 (exceeding the F-table value of 3.18), and a significance value of 0.000 (< 0.05); thus, the third hypothesis (H_3) is accepted. Correlation coefficient analysis yielded an R-value of 0.790, indicating a strong relationship between internal communication, the impact of miscommunication, and employee performance. Meanwhile, the coefficient of determination (R^2) value of 0.625 indicates that 62.5% of the variation in employee performance can be explained by internal communication and the impact of miscommunication, while the remaining 37.5% is explained by factors outside the scope of the study.

Keywords: *Internal Communication, Miscommunication, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, pengaruh dampak miskomunikasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh komunikasi internal dan dampak miskomunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. ADI Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan cleaning service PT. ADI dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan



melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 5,484 + 0,875X_1$, nilai t hitung sebesar $2,369 > t$ tabel 2,009, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Dampak miskomunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sederhana $Y = -0,299 + 1,008X_2$, nilai t hitung sebesar $2,947 > t$ tabel 2,009, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Secara simultan, komunikasi internal dan dampak miskomunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda $Y = -1,194 + 0,429X_1 + 0,603X_2$, nilai F hitung sebesar $43,297 > F$ tabel 3,18, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,790, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi internal dan dampak miskomunikasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,625 menunjukkan bahwa sebesar 62,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi internal dan dampak miskomunikasi, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Komunikasi Internal, Miskomunikasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era digitalisasi saat ini, perusahaan sebagai salah satu pilar penopang stabilitas ekonomi negara harus cepat beradaptasi dengan perubahan zaman yang ditandai dengan banyaknya perubahan dan revolusi industri. Untuk dapat bertahan, perusahaan harus menghadapi berbagai tantangan di bidang sumber daya manusia. Persaingan yang semakin kessstat mendorong perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya demi menjamin kelangsungan eksistensi perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang, yang biasa disebut dengan pekerja atau karyawan, untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Sebuah perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dengan perangkat manajemen yang baik untuk mencapai tujuannya.

Menurut Amstrong, M & Taylor, S. (2020) menyatakan, “bahwa manajemen Sdm saat ini harus adaptif terhadap perubahan teknologi, digitalisasi, dan budaya kerja fleksibel, sdm bukan hanya administartif, tapi strategis, mendukung inovasi dan keunggulan bersaing” Dan menurut Simamora (2020:4) “Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Manajemen pada dasarnya adalah proses penggunaan sumber daya organisasi atau perusahaan dengan melibatkan orang lain atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dan efektif. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kualitas dan kinerja sumber daya ini pada dasarnya tergantung pada bagaimana mereka dipimpin dan dikelola dengan baik. Setiap pemimpin, manajer dan departemen yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus memahami dan menghargai masalah-masalah yang ada dalam mengelola sumber daya manusia.

Masalah sumber daya manusia, dapat di lihat dari dua perspektif: Kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau populasi. Namun, aspek kualitas sumber daya manusia lebih penting untuk pembangunan daripada kuantitas. Jumlah sumber daya manusia



yang besar tanpa kualitas yang baik akan menjadi beban bagi pembangunan suatu bangsa. Kualitas mengacu pada kemampuan sumber daya manusia yang meliputi aspek fisik dan non-fisik.

Pentingnya peran sumber daya manusia bagi setiap organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sunarto (2020), kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan organisasi dalam melaksanakan berbagai program, kegiatan, maupun kebijakan guna mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah dirumuskan melalui perencanaan strategis. Dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Idealnya, setiap organisasi menginginkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif, kooperatif dan produktif. Namun, praktik menunjukkan bahwa salah satu kendala utama untuk mencapai kinerja yang optimal adalah masalah komunikasi, terutama miskomunikasi dan komunikasi internal yang tidak efektif. pun non-fisik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor komunikasi internal, dimana komunikasi internal merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan terhadap perusahaan. komunikasi internal dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Kinerja karyawan diukur tidak hanya dari aspek kuantitas, tetapi juga kualitas, efektivitas, dan inovasi. Kaplan & Norton (2021) melalui Balanced Scorecard menegaskan perlunya pengukuran kinerja yang holistik. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Idealnya, organisasi mengharapkan setiap karyawan dapat bekerja secara optimal, saling bekerja sama dan menjaga produktivitas. Namun, kenyataan di berbagai organisasi menunjukkan bahwa salah satu kendala utama untuk mencapai kinerja puncak adalah masalah dalam komunikasi, baik komunikasi internal yang tidak efektif, maupun miskomunikasi yang berujung pada kesalahpahaman dan konflik kerja. Menurut Kaplan & Norton (2021) Kinerja karyawan diukur tidak hanya dari aspek kuantitas, tetapi juga kualitas, efektivitas, dan inovasi. melalui Balanced Scorecard menegaskan perlunya pengukuran kinerja yang holistik.

Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan Cleaning Service Tahun 2021–2024
PT. ADI

Item Kinerja	Targt/ Tahun	Realisasi 2021	%	Realisasi 2022	%	Realisasi 2023	%	Realisasi 2024	%
Ceiling	312	290	92,95	275	88,14	255	81,73	234	75,00
Dinding	312	284	91,03	266	85,26	250	80,13	225	72,12
Accessories Toilet	312	293	93,91	278	89,10	262	83,97	243	77,88
Polishing Stainless	312	287	91,99	269	86,22	247	79,17	222	71,15
Washing Trashbin	312	300	96,15	290	92,95	281	90,06	265	84,94
Lantai	312	296	94,87	284	91,03	271	86,86	253	81,09
Floor Drain	300	291	97,00	275	91,67	255	85,00	230	76,67
Total	2.172	2.041	93,97	1.937	89,18	1.821	83,84	1.672	76,98

Sumber PT. ADI



Dari data sekunder pada tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan data kinerja karyawan cleaning service tahun 2021–2024, terlihat adanya penurunan pencapaian pekerjaan pada beberapa item pekerjaan. Kinerja rata-rata karyawan yang semula mencapai 93% pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 89% pada tahun 2022, kemudian 83% pada tahun 2023, dan 77% pada tahun 2024. Penurunan tersebut terlihat pada kegiatan cleaning ceiling, cleaning dinding, polishing stainless, washing trashbin, dan cleaning lantai. Kondisi ini menunjukkan bahwa target pekerjaan belum sepenuhnya dapat dicapai sehingga diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya komunikasi internal dan dampak miskomunikasi

Tabel 1. 2
Penilaian Komunikasi Internal PT. ADI

No	Indikator Komunikasi Internal	2021	2022	2023	2024
1	Keterbukaan pesan	82%	79%	75%	71%
2	Konsistensi informasi	80%	77%	73%	69%
3	Komunikasi dua arah	78%	75%	71%	67%
4	Pemahaman tugas	84%	81%	78%	74%

Sumber PT. ADI

Dari data tersebut secara keseluruhan, dapat diketahui bahwa kondisi komunikasi internal karyawan PT. ADI mengalami penurunan dari tahun 2021 hingga 2024. Pada indikator keterbukaan pesan, persentase karyawan yang merasa informasi disampaikan secara terbuka mengalami penurunan dari 82% pada tahun 2021 menjadi 71% pada tahun 2024. Penurunan sebesar 11% tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat informasi yang belum tersampaikan secara menyeluruh kepada seluruh karyawan sehingga berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada indikator konsistensi informasi, persentase mengalami penurunan dari 80% pada tahun 2021 menjadi 69% pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan bahwa informasi yang diterima karyawan terkadang berbeda antara satu sumber dengan sumber lainnya, sehingga menimbulkan kebingungan dalam memahami kebijakan maupun prosedur kerja yang berlaku. Selanjutnya, indikator komunikasi dua arah menunjukkan penurunan yang cukup signifikan, yaitu dari 78% pada tahun 2021 menjadi 67% pada tahun 2024. Hal ini menggambarkan bahwa kesempatan karyawan untuk memberikan umpan balik, menyampaikan pendapat, maupun berdiskusi dengan atasan masih belum optimal. Rendahnya komunikasi dua arah dapat menghambat proses koordinasi dan penyelesaian masalah dalam lingkungan kerja. Sementara itu, indikator pemahaman tugas juga mengalami penurunan dari 84% pada tahun 2021 menjadi 74% pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam memahami tugas, tanggung jawab, serta target pekerjaan yang harus dicapai. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kualitas komunikasi internal pada PT. ADI selama periode 2021–2024. Indikator yang mengalami penurunan terbesar adalah komunikasi dua arah, yang mengindikasikan perlunya peningkatan interaksi antara atasan dan bawahan agar proses penyampaian informasi dapat berlangsung lebih efektif. Oleh karena itu, komunikasi internal menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian perusahaan karena berpengaruh terhadap koordinasi kerja, pemahaman tugas, dan kinerja karyawan. Temuan tersebut menjadi dasar yang kuat untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai komunikasi internal pada PT. ADI



Tabel 1. 3
Persentase Dampak Miskomunikasi di PT. ADI

No	Indikator Dampak Miskomunikasi	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Penyaringan informasi	30%	28%	25%	22%
2	Persepsi selektif	27%	24%	30%	21%
3	Kelebihan informasi	27%	24%	30%	23%
4	Hambatan bahasa	20%	18%	20%	15%

Sumber PT. ADI

Tabel di atas menunjukkan persentase frekuensi dampak miskomunikasi yang dialami oleh karyawan di PT. ADI selama periode 2021 hingga 2024. Yaitu penyaringan informasi mengalami penurunan dari 30% (2021) menjadi 22% (2024), menunjukkan adanya upaya perbaikan komunikasi, meskipun masih menjadi dampak dominan. Dan persepsi selektif meningkat hingga puncaknya di 2023 (30%), kemudian menurun di 2024 menjadi 21%, yang menunjukkan bahwa miskomunikasi interpersonal sempat menjadi masalah serius. Dan pada kelebihan informasi naik konsisten dari 25% ke 30% antara 2021–2023, lalu turun ke 23% pada 2024 menandakan bahwa miskomunikasi memicu kesalahan kerja, namun mulai bisa diminimalkan, yang mana hambatan bahasa tetap fluktuatif, dan cenderung menurun dari 20% ke 15%.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian sangat di butuhkan dalam menyusun suatu penelitian ilmiah. Dalam penelitian mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui masalah, permasalahan yang ada dari penelitian tersebut harus relevan.

Dalam pendekatan penelitian yang akan dilakukan, penulis menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif, Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2021).

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat statistik/kuantitatif dan bertujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Sekaran & Bougie (2020) menegaskan bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada analisis numerik dan statistik, sementara Hair et al. (2021) menekankan pentingnya analisis multivariat dalam menguji hubungan antarvariabel dalam penelitian bisnis dan manajemen.”

Dipilihnya pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini di dasarkan pada alasan bahwa permasalahan yang di kaji di dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh komunikasi internal dan dampak miskomunikasi terhadap kinerja karyawan

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Tabel 4. 1
Uji Validitas

Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% df = (N – 2)	Kriteria
Komunikasi Internal (X1)	1	0.567	0,273	Valid
	2	0.541	0,273	Valid
	3	0.390	0,273	Valid
	4	0.529	0,273	Valid
	5	0.622	0,273	Valid
	6	0.409	0,273	Valid
	7	0.666	0,273	Valid
	8	0.601	0,273	Valid
	9	0.457	0,273	Valid
	10	0.426	0,273	Valid
Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% df = (N – 2)	Kriteria
Dampak Missskomunikasi (X2)	1	0.526	0,273	Valid
	2	0.355	0,273	Valid
	3	0.543	0,273	Valid
	4	0.284	0,273	Valid
	5	0.614	0,273	Valid
	6	0.312	0,273	Valid
	7	0.487	0,273	Valid
	8	0.684	0,273	Valid
	9	0.450	0,273	Valid
	10	0.420	0,273	Valid
Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% df = (N – 2)	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.607	0,273	Valid
	2	0.284	0,273	Valid
	3	0.541	0,273	Valid
	4	0.739	0,273	Valid
	5	0.550	0,273	Valid
	6	0.567	0,273	Valid
	7	0.347	0,273	Valid
	8	0.523	0,273	Valid
	9	0.562	0,273	Valid
	10	0.739	0,273	Valid

Sumber: Output data SPSS, 26

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item variabel komunikasi internal (X_1), dampak missskomunikasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, semua item dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas****Tabel 4. 2 . Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria
Komunikasi Internal (X1)	10	0.690	Reliabel
Miskomunikasi (X2)	10	0.612	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0.734	Reliabel

Cronbach's Alpha dari seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Artinya, item-item pada semua variabel dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian reliabel, dan dapat dilanjutkan ketahap berikutnya

Uji Normalitas

Tabel 4. 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40448036
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.066
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui hasil uji normalitas *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* memperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 4
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Dampak Missskomunikasi	.300	3.334
Komunikasi Internal	.300	3.334



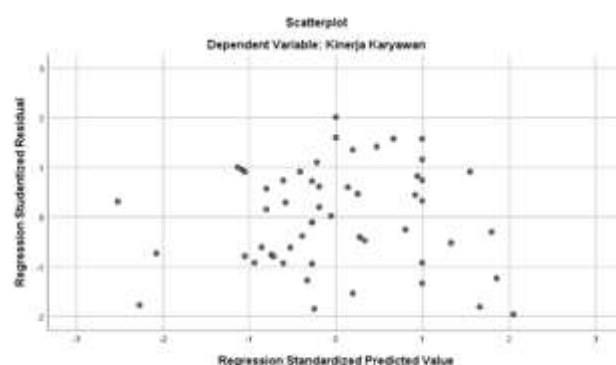
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan, diperoleh nilai tolerance sebesar 0,300 dan nilai VIF sebesar 3,334 pada variable X_1 dan X_2 . Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinieritas, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda pada tahap selanjutnya

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu pada penyebaran titik-titik residual, serta titik tersebut menyebar secara acak diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda pada tahap selanjutnya.



Sumber: SPSS, 26

Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.625	.610	2.45028	1.998
a. Predictors: (Constant), Dampak Missskomunikasi, Komunikasi Internal					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Output SPSS 26



Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang telah dilakukan menggunakan uji Durbin Watson, diperoleh DW sebesar 1,998 maka agar mengetahui ada atau tidak adanya autokorelasi nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW table, yakni:

Tabel 4. 6
Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi

DW	DI	Du	4-Du	Keputusan
1,998	1,490	1,641	2,359	Tidak ada Autokorelasi positif dan negatif

Nilai DW (1,998) diperoleh dari tabel *durbin Watson* dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, sampel (n) = 55 dan jumlah variabel bebas (k) = 2. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui DW sebesar 1,998 berada diantara $du = 1,641$ dan nilai $4-du = 2,359$ ($du < DW < (4-du)$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi

Analisis Regrsi Linier

Tabel 4. 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.194	4.741		-.252	.802		
Komunikasi Internal	.429	.181	.367	2.369	.022	.300	3.334
Dampak Missskomunikasi	.603	.205	.457	2.947	.005	.300	3.334

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS, 26

Berdasarkan tabel 4.10 hasil analisis regresi linear berganda diatas dengan menggunakan bantuan program computer SPSS Versi 26 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,194 + 0,429X_1 + 0,603X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -1,194 menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi internal dan dampak missskomunikasi sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai -1,194 data asumsi hal hal lain konstan
2. Koefisien regresi komunikasi internal sebesar 0,429 menunjukkan bahwa apabila komunikasi internal mengalami peningkatan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,512. Satuan dengan asumsi hal hal lain bersifat konstan
3. Koefisien regresi dampak missskomunikasi sebesar 0,603 menunjukkan bahwa apabila dampak missskomunikasi mengalami peningkatan satu-satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,215. Satuan dengan asumsi hal hal lain konstan



Uji T (Parsial)

Tabel 4. 8
Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.194	4.741		-.252	.802		
Komunikasi Internal	.429	.181	.367	2.369	.022	.300	3.334
Dampak Missskomunikasi	.603	.205	.457	2.947	.005	.300	3.334

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS, 26

- Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable komunikasi internal (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 2,369 sedangkan t_{tabel} 2,009 (df 55-2= 53) yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan (0,022<0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variable komunikasi internal secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi internal yang terjalin dalam perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
- Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable dampak missskomunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} 2,947 sedangkan t_{tabel} 2,009 (df 55-2= 53) yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan (0,005>0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variable dampak missskomunikasi secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji F (Simultan)

Tabel 4. 9
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	519.907	2	259.953	43.297	.000 ^b
Residual	312.202	52	6.004		
Total	832.109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Dampak Missskomunikasi, Komunikasi Internal

Sumber: Output SPSS, 26

Berdasarkan hasil uji simultan, dari tabel 4.12 diatas diketahui F_{hitung} sebesar 43,297 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah 3,180. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (43,297 > 3,180) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan variabel X_2 terdapat pengaruh simultan yang positif terhadap variabel Y, yang berarti komunikasi internal dan dampak missskomunikasi memiliki pengaruh simultan yang positif terhadap kinerja karyawan

**Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)**

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.625	.610	2.45028	1.998
a. Predictors: (Constant), Dampak Missskomunikasi, Komunikasi Internal					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Output SPSS, 26

Berdasarkan pada tabel 4.13 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,625 hal ini berarti variabel komunikasi internal (X_1) dan dampak missskomunikasi (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 62,5% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,790 menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi internal dan dampak missskomunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat, karena berada pada rentang 0,60 – 0,799. Hal ini berarti kedua variabel bebas memiliki hubungan yang sangat erat dan positif dengan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi internal dan dampak missskomunikasi terhadap kinerja karyawan PT. ADI , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dimana nilai t_{hitung} (2,369) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi (0,022) < α (0,05). Artinya, semakin baik komunikasi internal yang terjalin dilingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kejelasan informasi, keterbukaan komunikasi, dan komunikasi dua arah berperan penting dalam mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif
2. Missskomunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil t_{hitung} (2,947) > t_{tabel} (2,009). Meskipun nilai signifikansi (0,005) < α (0,05), secara perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, missskomunikasi memberikan pengaruh secara statistic terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik
3. Komunikasi internal dan missskomunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil F_{hitung} > F_{tabel} (43,297 > 3,180) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, komunikasi internal dan missskomunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,625 menunjukkan bahwa sebesar 62,5% variasi kinerja karyawan



dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal dan miskomunikasi sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Angelien, L., Patak, A. A., & Novia, L. (2026). The Impact Of Communication Effectiveness On Employee Performance In A Public Sector Human Resources Development Agency. *International Journal of Business English and Communication*, 4(2). <https://doi.org/10.26858/51brq622>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Asmalah, L., Arianto, N., & Heriyanto. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Karyawan Yayasan Aky Cireunde. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 27–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jk.v9i1.y2021.p27-36>
- Balqis, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank KB Bukopin Syariah. UMA.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2022). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (2020). *Organizational communication and information processing*. Cengage Learning.
- Darmawan, R., Sungkono, & Karnama, M. M. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 4(2), 111–126. <https://share.google/Lf7t5im8KoMb2d39u>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dewi, R., & Santosa, A. (2021). Digital communication challenges: Revisiting Shannon-Weaver model in modern organizations. *Journal of Organizational Communication Studies*, 15(2), 45–58. <https://doi.org/10.xxxx/jocs.2021.15.2.45>
- Fernandez, M., & Kaur, J. (2023). Noise and clarity: Adapting Shannon-Weaver model in digital organizational communication. *International Journal of Business Communication*, 60(4), 987–1003. <https://doi.org/10.xxxx/ijbc.2023.987>
- Field, A. (2022). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report*. Gallup, Inc
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Handayani, N., & Fachrin, F. (2022). Komunikasi internal dan pengaruhnya terhadap budaya kerja. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 14(2), 101–110.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2020). *Contemporary Management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2021). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business Review Press.



- Koontz, H., & O'Donnell, C. (2020). *Principles of Management*. McGraw-Hill Education.
- Kusumawati, S., & Anggraini, L. (2022). Organizational noise in Shannon-Weaver communication model: Impacts on employee performance. *Jurnal Ilmu Komunikasi Organisasi*, 10(1), 21–34. <https://doi.org/10.xxxx/jiko.2022.21>
- Nabila, E. P., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 643–653. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/2220/2015>
- Nugroho, A.C., & Wiradharma, G. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja ASN*. IKOMIK.
- Nuryanti, N. (2022). The effect of internal communication to the employee performance in the Faculty Social and Political Science University of Islamic Balitar-Blitar. *JARES (Journal of Academic Research and Sciences)*, 7(1). <https://doi.org/10.35457/jares.v7i1.2117>
- Populix. (2021). *Workplace Communication: How Indonesian Employees Communicate at Work* <https://www.populix.co>
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Cimb Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 29–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p29-38>
- Primalia, R., & Oktivera, E. (2025). Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di West Natuna Exploration Ltd. *Jurnal Ilmu Komunikasi Widyanita*, 3(1), 62–75.
- Rizkyana, A., Setiawan, D., & Pratama, R. (2024). Efektivitas komunikasi internal dalam meningkatkan loyalitas pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 55–66.
- Rizkyana, N.P.F., Oktaria, R., & Putra, T.F. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education, Inc. https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_c5d15cc7c32d4985a70c200bad26dc576781601d_1648649445.pdf
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia. [https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book Metodologi Penelitian Syafrida.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafri.pdf)
- Shakilla, M., Nurhadi, & Hadi, S. S. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inpaga Aman Sentosa Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 3(1). <https://doi.org/10.70052/juma.v3i1.1081>
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sitinjak, M. I., Adriani, Z., & Tialonawarmi, F. (2025). Peran Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 3(1), 244–253. <https://doi.org/https://doi.org/10.24123/jbt.v9i1.7383>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Pegawai Berbasis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada PT Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92–101.



<https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p92-101>

Ummah, F., Prayoga, O. W., Nugraha, K. F. A., Prabawa, D. C., & Wildan, M. A. (2025). Komunikasi Internal dan Kualitas Kehidupan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12), 1–13. <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/3780/2932>

Utami, N.W. (2020). *Aktivitas Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. UII Repository