JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIKOS DISTRIBUTION INDONESIA, CABANG BOGOR

THE EFFECT OF INTERNAL COMMUNICATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NIKOS DISTRIBUTION INDONESIA, BOGOR BRANCH

Ihsan Andriansyah[1], Retno Japanis Permatasari[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: 17ihsan1717@gmail.com[1], dosen01337@unpam.ac.id[2]*

Article Info

Article history :
Received : 13-08-2025
Revised : 14-08-2025
Accepted : 16-08-2025
Pulished : 18-08-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of internal communication and work motivation on employee performance at PT Nikos Distribution Indonesia, Bogor Branch. The background of this research is based on findings of a decline in downward vertical communication and the need for recognition, as well as suboptimal task performance. This study employs a quantitative approach with an associative research type. The sample consists of the entire population of 54 employees using a saturated sampling technique. Data was collected through questionnaires and analyzed using simple and multiple linear regression, as well as t-tests and F-tests with SPSS version 27. The results show that the internal communication variable (X1) has a significant partial effect on employee performance (Y), with a t-value of 4.988 > t-table 2.007 and a significance value of 0.001 < 0.05. Its contribution to employee performance is 3.24% (R^2 = 0.324). The work motivation variable (X2) also has a significant partial effect, with a t-value of 8.541 > t-table 2.007 and a significance value of 0.001 < 0.05, contributing 58.4% (R^2 = 0.584). Simultaneously, both X1 and X2 variables significantly affect employee performance, with an F-value of 36.504 > F-table 3.180 and a significance value of 0.001 < 0.05. The simultaneous coefficient of determination is 58.9% (R^2 = 0.589), indicating that internal communication and work motivation together explain 58.9% of the variance in employee performance, while the remaining 41.1% is influenced by other factors. In conclusion, both internal communication and work motivation have a significant influence—both partially and simultaneously—on employee performance. Therefore, improving upward communication and providing optimal recognition are essential to enhancing employee performance.

Keywords: ***Internal Communication, Work Motivation, Employee Performance***

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nikos Distribution Indonesia, Cabang Bogor. Latar belakang penelitian ini didasari oleh adanya temuan penurunan komunikasi vertikal ke bawah dan kebutuhan penghargaan, serta pelaksanaan tugas yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sebanyak 54 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F melalui SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung 4,988 > t tabel 2,007dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Kontribusinya terhadap kinerja

karyawan sebesar 3,24% (R^2 = 0,324). Variabel motivasi kerja (X2) juga berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai t hitung 8,541 > t tabel 2,007 dan signifikansi 0,001 < 0,05, serta kontribusi sebesar 58,4% (R^2 = 0,584). Secara simultan, kedua variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 36,504 > F tabel 3,180 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai koefisien determinasi simultan sebesar 58,9% (R^2 = 0,589), menunjukkan bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 58,9%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulannya, baik komunikasi internal maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan komunikasi vertical ke atas dan kebutuhan penghargaan yang optimal sangat penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan

Kata Kunci : Komunikasi Internal; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

PT Nikos Distribution Indonesia didirikan pada tahun 2010 dan bergerak di bidang distribusi serta pemasaran produk konsumen. Dengan fokus pada penyediaan barang berkualitas tinggi, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan pelayanan pelanggan yang prima. Dalam upaya mendukung pertumbuhan ekonomi lokal, PT Nikos telah menjalin kemitraan strategis dengan berbagai merek terkemuka, serta mengembangkan jaringan distribusi yang luas di seluruh Indonesia. Didukung oleh tim profesional dan berpengalaman, perusahaan ini berusaha untuk menghadirkan solusi distribusi yang optimal, memastikan produk sampai ke tangan konsumen dengan tepat waktu dan dalam kondisi yang terbaik

Berdasarkan *observasi* awal, ditemukan kinerja karyawan yang kurang optimal dilihat dari indikator **kolaborasi tim**. Rendahnya kepuasan kerja terlihat dari minimnya *antusiasme* dan komitmen dalam menyelesaikan tugas, yang berakibat pada penurunan motivasi dan hasil kerja yang tidak maksimal. Selain itu, **kolaborasi tim** yang kurang efektif tercermin dari adanya ketidakselarasan dalam bekerja bersama, komunikasi yang terputus-putus dan kurangnya sinergi antar karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan cenderung bekerja secara individual tanpa memperhatikan peran dan kontribusi tim, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai secara efisien. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini dapat menurunkan kinerja keseluruhan organisasi

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia, Cabang Bogor

Periode	2022	2023	2024
Januari	-	192,999	174,183
Februari	-	174,095	159,777
Maret	-	194,572	159,557
April	-	154,973	146,125
Mei	87,697	208,778	190,823
Juni	171,047	186,655	145,296
Juli	188,208	190,304	162,994
Agustus	202,976	207,240	175,878
September	219,829	186,662	161,125
Oktober	209,406	199,920	174,764
November	200,501	187,570	152,530
Desember	205,832	185,958	156,465
Total	1,485,496	2,169,726	1,959,521

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan data pengiriman karton produk Ultra Jaya dari tahun 2022 hingga 2024 di PT Nikos Distribution Indonesia Cabang Bogor, terlihat adanya tren penurunan volume pengiriman yang cukup signifikan. Pada tahun 2023, total pengiriman mencapai 2.169.726 karton, sementara pada tahun 2024 menurun menjadi 1.959.521 karton. Penurunan ini menunjukkan adanya penurunan produktivitas dalam proses distribusi perusahaan. Meskipun berbagai faktor dapat

mempengaruhi penurunan tersebut, salah satu indikasi yang dapat ditelaah lebih lanjut adalah potensi penurunan kinerja karyawan. Kinerja yang menurun dapat disebabkan oleh lemahnya komunikasi internal antar divisi maupun rendahnya motivasi kerja individu, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas operasional secara keseluruhan.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan efektivitas komunikasi dalam organisasi. Menurut Gunawan (2019:19) "komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mencapai pemahaman yang sama". Komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat penting karena dapat meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan mengurangi miskomunikasi yang sering terjadi dalam lingkungan kerja. Dengan adanya komunikasi yang jelas dan terstruktur, informasi penting dapat disampaikan dengan tepat waktu dan mudah dipahami oleh seluruh anggota tim. Dengan memperbaiki saluran komunikasi dan mendorong keterbukaan antar anggota tim, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan

Komunikasi merupakan komponen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Tanpa komunikasi yang efektif, sulit bagi perusahaan untuk memastikan keselarasan antar tim. Menurut Gunawan (2019:20) "komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi untuk mencapai pemahaman yang sama, yang menjadi dasar terciptanya kolaborasi produktif''. Salah satu tujuan utama dari komunikasi dalam organisasi adalah meningkatkan sinergi dan kolaborasi, terutama di lingkungan kerja tim. Beberapa permasalahan sering muncul, seperti kurangnya kejelasan dalam penyampaian informasi, frekuensi komunikasi yang rendah, serta miskomunikasi di antara anggota tim. Faktor-faktor ini berkontribusi pada rendahnya koordinasi dan sering kali menyebabkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 1. 2
Prasurvei Komunikasi Internal Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia, Cabang Bogor

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah karyawan	Jawaban	
				Ya	Tidak
1.	Komunikasi vertkal ke bawah	Saya merasa memiliki kesempatan yang cukup untuk memberikan masukan dan menerima umpan balik dari pimpinan maupun rekan kerja.	25	10	15
2.	Komunikasi vertikal ke atas	Saya merasa memiliki kemampuan interpersonal yang baik untuk menjalin hubungan kerja yang efektif dengan rekan dan pimpinan.	25	11	14
3.	Komunikasi horizontal mendatar	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dan saling memberi informasi dengan rekan kerja yang setingkat.	25	23	2
4.	Efektivitas penyampaian pesan	Saya merasa komunikasi dilakukan secara rutin dan konsisten, sehingga mendukung koordinasi dan penyelesaian tugas dengan baik.	25	21	4
5.	Koordinasi dan dukungan antar karyawan	Saya tahu kepada siapa saya harus menyampaikan informasi atau bertanya jika ada masalah, sesuai dengan aturan komunikasi di perusahaan.	25	16	9

Sumber: Data diolah 2025

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

Berdasarkan hasil tabel 1.2 di atas menunjukan bahwa, komunikasi internal dalam organisasi adanya kelemahan terutama pada komunikasi vertikal ke bawah. Hanya 10 karyawan yang menyatakan menerima umpan balik secara memadai dari atasan, dan kelemahan pada komunikasi vertikal ke atas hanya 11 karyawan yang merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan, menunjukkan bahwa saluran komunikasi vertikal ke atas dan ke bawah belum berjalan optimal. Sementara itu, komunikasi horizontal antar rekan kerja dinilai cukup baik dengan 23 responden menyatakan bisa saling bertukar informasi, dan 21 responden mengakui bahwa komunikasi dilakukan secara rutin dan konsisten. Namun, koordinasi antar karyawan masih perlu ditingkatkan, mengingat 9 dari 25 karyawan merasa belum tahu secara jelas kepada siapa harus menyampaikan informasi saat menghadapi masalah

Tabel 1. 3
Prasurvei Motivasi Kerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Bogor

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah karyawan	Jawaban	
				Ya	Tidak
1.	Kebutuhan fisiologis	Saya mendapatkan waktu istirahat yang cukup dan teratur selama jam kerja.	25	22	3
2.	Kebutuhan rasa aman	Saya merasa perusahaan memberikan perlindungan keselamatan kerja dan jaminan kesehatan yang menjamin rasa aman dalam bekerja.	25	10	15
3.	Kebutuhan sosial	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan-rekan kerja di lingkungan perusahaan.	25	23	2
4.	Kebutuhan penghargaan	Saya merasa perusahaan memberikan apresiasi dan penghargaan, seperti bonus atau penghormatan atas hasil kerja yang telah dilakukan.	25	11	14
5.	Kebutuhan aktualisasi diri	Saya diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan dan jenjang karier yang jelas.	25	13	12

Sumber: Data diolah 2025

Prasurvei motivasi kerja menunjukkan bahwa masih terdapat kebutuhan-kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi secara optimal. Meskipun sebagian besar karyawan 22 orang merasa mendapatkan waktu istirahat yang cukup dari indikator kebutuhan fisiologis, namun hanya 10 karyawan yang menyatakan merasa aman dalam hal keselamatan kerja dan jaminan kesehatan, yang menunjukkan lemahnya pemenuhan kebutuhan rasa aman. Demikian pula, kebutuhan akan penghargaan juga belum terpenuhi dengan baik, di mana hanya 11 karyawan yang merasa telah mendapat apresiasi dari perusahaan. Meskipun hubungan sosial cukup baik 23 orang, dan pengembangan diri melalui pelatihan atau jenjang karier dirasakan oleh 13 orang, masih ada gap yang menunjukkan perlunya strategi motivasi kerja yang lebih menyeluruh dan adil guna meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Kajian Pustaka

1. Komunikasi Internal

Prabawa (2023:20) “komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi dan dilakukan oleh para pihak internal dalam organisasi baik yang dilakukan secara formal maupun informal”.

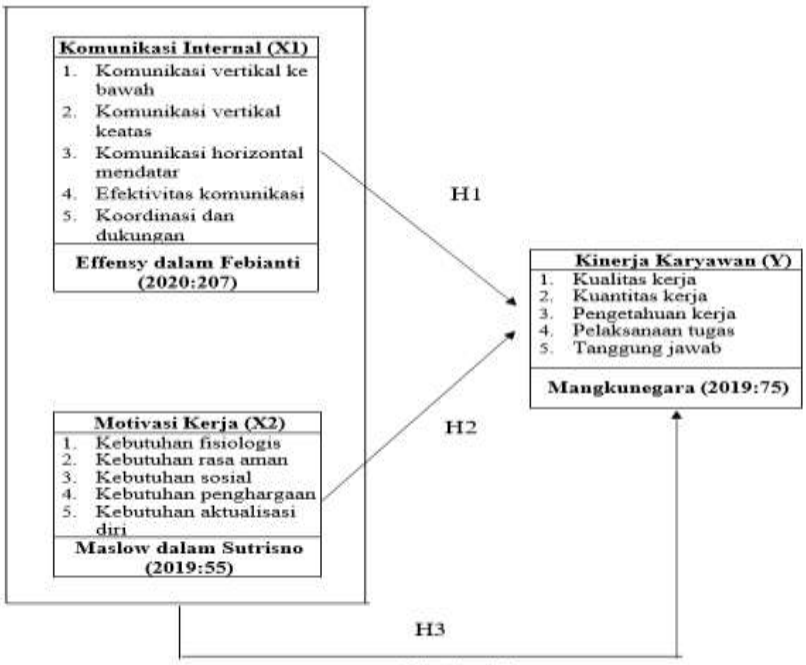
JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

2. Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2020:11) "motivasi kerja adalah membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi".

3. Kinerja Karyawan

Menurut Pandi Afandi (2018:84) "kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi yang baik dalam mencapai tujuan"



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14) "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu". Pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang bersifat objektif, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas variable Komunikasi Internal (XI)

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r	Keterangan
X1_1	0,599	0,268	VALID
X1_2	0,644	0,268	VALID
X1_3	0,636	0,268	VALID
X1_4	0,628	0,268	VALID
X1_5	0,516	0,268	VALID
X1_6	0,757	0,268	VALID
X1_7	0,770	0,268	VALID
X1_8	0,747	0,268	VALID
X1_9	0,742	0,268	VALID
X1_10	0,591	0,268	VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, variabel komunikasi internal (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r	Keterangan
X2_1	0,515	0,268	VALID
X2_2	0,591	0,268	VALID
X2_3	0,724	0,268	VALID
X2_4	0,555	0,268	VALID
X2_5	0,709	0,268	VALID
X2_6	0,622	0,268	VALID
X2_7	0,645	0,268	VALID
X2_8	0,556	0,268	VALID
X2_9	0,562	0,268	VALID
X2_10	0,670	0,268	VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, variabel motivai kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r	Keterangan
Y_1	0,579	0,268	VALID
Y_2	0,606	0,268	VALID
Y_3	0,634	0,268	VALID
Y_4	0,620	0,268	VALID
Y_5	0,605	0,268	VALID
Y_6	0,550	0,268	VALID
Y_7	0,666	0,268	VALID
Y_8	0,596	0,268	VALID
Y_9	0,627	0,268	VALID
Y_10	0,625	0,268	VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Independen* dan *Dependen*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar *Cronbach's Alpha*	Keputusan
Komunikasi Internal (X1)	0,856	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,814	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,806	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karywan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing - masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *dependen* dan variabel *independen* berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen

Tabel 4.13
Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			54
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.37890599
Most Extreme Differences	Absolute		.108
	Positive		.108
	Negative		-.083
Test Statistic			.108
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.168
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.113
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.105
		Upper Bound	.122

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil pengujian pada 4.13 tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,168 > 0,05). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi internal	.542	1.846
	Motivasi kerja	.542	1.846

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

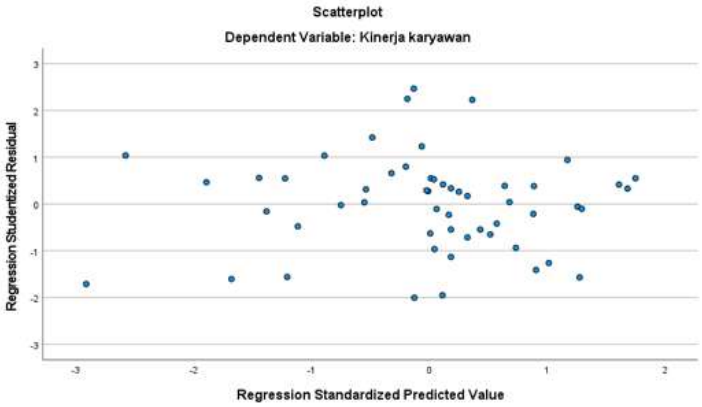
Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel komunikasi internal sebesar 0,542 dan motivasi kerja sebesar 0,542 nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factoz* (VIF) variabel komunikasi internal sebesar 1,846 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,846 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID)

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824



Gambar 4. 3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin – Watson*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767[a]	.589	.573	3.44452	2.193

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,193 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Komunikasi Internal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.988	3.335		3.594	<.001
	Komunikasi internal	.073	.094	.095	.780	.439
	Motivasi kerja	.638	.111	.700	5.734	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

a. Nilai konstanta sebesar 11,988 diartikan bahwa jika variabel komunikasi internal (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,988 poin
b. Nilai komunikasi nternal (X1) 0.073 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komuikasi internal (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,073 poin

c. Nilai motivasi kerja (X2) 0,638 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,638 poin

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi Internal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.767[a]	.589	.573	3.44452	.589	36.504	2	51	<.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Komunikasi Internal

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel komunikasi internal dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767[a]	.589	.573	3.445

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

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,589 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komuniksi internal dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar (100-58,9%) = 41,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi Internal Terhadap (X1) Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.517	3.380		6.958	<.001
	Komunikasi internal	.437	.088	.569	4.988	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh nilai t hitung>t tabel atau (4,988 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ *value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawann

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.429	3.274		3.796	<.001
	Motivasi kerja	.697	.082	.764	8.541	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,541 > 1,675). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ *value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.29
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi Internal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	866.232	2	433.116	36.504	<.001[b]
	Residual	605.101	51	11.865		
	Total	1471.333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (36,504 > 3,180), hal ini juga diperkuat dengan ρ *value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut

1. Pengaruh Komunikasi Internal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan Y = 23,517 + 0,437 X1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,569 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,324 atau sebesar 32,4% sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,988 > 2,007). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan

2. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 12,429 + 0,697 X2. nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,584 atau sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,541 > 2,007). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh Komunikasi Internal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komunikasi internal (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 11,988 + 0,073 X1 + 0,638 X2. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,767 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,589 atau 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (36,504 > 3,18). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ahmad Syauqi & Tomi Riyadi. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten.* Jurnal Adhikari, 2(3), 377–391. e-ISSN: 2798-9186, p-ISSN: 2798-9178

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pustaka Utama.

Arni, M. (2020). *Komunikasi Organisasi.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Bani, M. P. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kefamenanu.* Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 4(2), 29–37. ISSN: 2721-0545.

Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2020). *Manajemen.* Jakarta: Salemba Empat.

Bere, M., Timuneno, T., & Maak, C. J. (2023). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Kupang*. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 4(6), 1527–1539. ISSN: 2797-4770.

Bintoro, D. (2019). *Manajemen Kinerja.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Deviani, N. (2024). *Dasar-Dasar Komunikasi Internal Perusahaan. Jakarta*: Literasi Mandiri.

Effendy, O. U. dalam Febianti, S. (2020). *Komunikasi dalam Organisasi.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Gunawan, H. (2019). *Komunikasi Efektif dalam Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Hariyanto, D. (2021). *Manajemen Komunikasi.* Yogyakarta: Deepublish.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hulu, A. R. (2023). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Sumut Cabang Telukdalam.* Jurnal Pendidikan Ekonomi, 4(1). P-ISSN: 2715-2006.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2020). *Essentials of Management.* Jakarta: Erlangga.

Krisnandi, R., dkk. (2019). *Manajemen Modern.* Yogyakarta: Deepublish.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maryati. (2021). *Kinerja Karyawan dan Pengukuran.* Bandung: Cipta Media.

Maslow dalam Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
Mulyana, D. (2019). *Ilmu Komunikasi.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
Mulyeni, S. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang.* Jurnal Soshum Insentif, 1(1), 1–10. ISSN: 2656-1072.
Ni Kadek, A. R., & John, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Dharma.
Nurhayati. (2019). *Dasar-dasar Manajemen.* Bandung: Graha Ilmu.
Pamela, B., & Oloko, M. (2019). *Employee Motivation for Performance.* Nairobi: University Press.
Permatasari, R. J. (2024). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang Selatan.* Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 2(8), 556–564. ISSN: 2747-2264.
Prabawa, R. (2023). *Komunikasi Internal dan Organisasi.* Surabaya: Unesa Press.
Prawirosentono, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.
Purnomo, A., & Utami, S. S. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Sejahtera Abadi.* Indonesian Journal of Economics Application, 2(2), 115–119. ISSN: 2622-2299.
Putra Perdamean Nauli. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang*. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(2), 195–204. ISSN: 2622-8882 / E-ISSN: 2622-9935.
Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mackessen Indonesia.* Jurnal Astinamandiri, 1(3), November 2022. E-ISSN: 2829-7652.
Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Dasar-dasar Manajemen.* Bandung: Alfabeta.
Riniwati, H. (2019). *Komunikasi Organisasi.* Malang: UB Press.
Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior.* Jakarta: Salemba Empat.
Sabrina, R. (2021). *Fungsi-Fungsi Manajemen SDM.* Bandung: Citra Ilmu.
Sadikin, H. M., dkk. (2020). Strategi Manajemen SDM. Jakarta: Graha Ilmu.
Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang.* Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 3(2). ISSN: 2721-2777.
Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Mandar Maju.
Sunyoto, D. (2020). *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Yogyakarta: CAPS.
Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
Wijaya, W., & Andreani, F. (2019). *Motivasi Kerja dan Kinerja.* Bandung: Literasi Nusantara.
Wulandari, O. I., & Husain, B. A. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store di Cabang Supermall Karawaci.* Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 3(1), 138–157. ISSN: 2828-4030.
Wulansari, L. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Selamat Sri (UNISS) Kendal*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis, 1(1), 1–10. ISSN: 2655-6520.