

## PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTI SARI IDAMAN

Nurul Fadilah<sup>a\*)</sup>, Dian Riskarini<sup>a)</sup>

<sup>a)</sup> Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

<sup>\*)</sup> e-mail korespondensi: 1122210080@univpancasila.ac.id

Article history: received 01 Februari 2026; revised 12 Maret 2026; accepted 30 Maret 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.61>

**ABSTRAK.** Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Di PT Multi Sari Idaman, komunikasi internal belum sepenuhnya berjalan efektif dan motivasi kerja karyawan masih didominasi oleh faktor ekstrinsik, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Sari Idaman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pengolahan data menggunakan SPSS 27. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan motivasi kerja, serta kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia.

**Kata Kunci :** Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Sari Idaman

### *The Influence of Internal Communication and Work Motivation on Employee Performance at PT Multi Sari Idaman*

**ABSTRACT.** Employee performance is an important factor in supporting the achievement of company goals. At PT Multi Sari Idaman, internal communication has not been fully effective and employee work motivation is still dominated by extrinsic factors, thus potentially affecting performance. This study aims to analyze the influence of internal communication and work motivation on employee performance at PT Multi Sari Idaman. This study uses a quantitative approach with a causal associative research type. The population in this study amounted to 40 employees and all of them were sampled (saturated sample). Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, classical assumption tests, hypothesis tests, and data processing using SPSS 27. Based on the results of the study, it shows that internal communication and work motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This study is expected to provide practical contributions to companies in improving the effectiveness of communication and work motivation, as well as theoretical contributions to the development of human resource management studies.

## 1. PENDAHULUAN

Perubahan struktur ketenagakerjaan nasional dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan dinamika yang semakin kompetitif sehingga organisasi dituntut memperkuat sistem pengelolaan sumber daya manusia. Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka menjadi 4,85 persen pada Agustus 2025 yang disertai peningkatan proporsi pekerja formal menggambarkan bahwa pasar tenaga kerja bergerak ke arah yang lebih selektif dan produktif (BPS Pasuruan, 2025). Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada rekrutmen, tetapi juga pada optimalisasi kinerja karyawan yang telah dimiliki. Kinerja menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian target, efisiensi operasional, dan daya saing usaha. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan membangun sistem internal yang mampu menjaga konsistensi performa kerja. Situasi ini memperlihatkan bahwa faktor internal organisasi, terutama komunikasi dan motivasi kerja, memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan jangka panjang.

Komunikasi internal menjadi fondasi penting dalam menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan pelaksanaan tugas karyawan. Pace dan Faules dalam Santoso dan Wahdi (2022) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi membentuk pola interaksi yang memengaruhi pemahaman individu terhadap pekerjaan. Informasi yang tersampaikan secara jelas akan mengurangi ambiguitas tugas serta memperkuat koordinasi antarbagian. Hamali dalam Sulistianingsih dan Rushadiyahati (2022) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif membantu karyawan menjalankan tanggung jawab dengan lebih terarah. Ketika arus komunikasi berjalan lancar, potensi kesalahan kerja dapat ditekan karena setiap individu memahami peran dan standar yang harus dicapai. Komunikasi

yang terbuka juga menciptakan ruang umpan balik sehingga manajemen memperoleh gambaran riil mengenai kondisi kerja di lapangan. Hubungan sebab akibat terlihat jelas karena kejelasan informasi mendorong ketepatan pelaksanaan tugas yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja.

Motivasi kerja berfungsi sebagai energi pendorong yang menentukan intensitas dan ketekunan karyawan dalam mencapai target organisasi. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa motivasi memengaruhi arah, kekuatan, serta konsistensi usaha individu dalam bekerja. Herzberg melalui Two-Factor Theory menekankan bahwa faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan dan performa dibanding faktor higienis yang hanya mencegah ketidakpuasan (Ghimire et al., 2024). Lorincová et al. dalam Ghimire et al. (2024) juga menunjukkan bahwa faktor motivator berperan dominan dalam meningkatkan kreativitas serta keterlibatan kerja. Dorongan intrinsik yang kuat membuat karyawan bekerja bukan sekadar memenuhi kewajiban, melainkan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik. Hubungan sebab akibat tampak ketika motivasi yang tinggi menghasilkan komitmen dan ketekunan sehingga target kerja dapat dicapai secara optimal. Kinerja yang baik lahir dari kombinasi dorongan internal dan dukungan eksternal yang seimbang.

Berbagai penelitian empiris memperkuat hubungan antara komunikasi internal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Mulanto (2024) membuktikan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Ramawati dan Tridayanti (2020) menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap performa karyawan. Namaradzani et al. (2024) menegaskan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja. Hasil-hasil tersebut memperlihatkan pola yang konsisten bahwa efektivitas informasi dan dorongan kerja saling melengkapi dalam membentuk performa individu. Komunikasi yang jelas tanpa motivasi yang kuat tidak cukup mendorong hasil maksimal, sedangkan motivasi tinggi tanpa arahan yang terstruktur berpotensi menimbulkan ketidakefisienan. Celah penelitian masih terbuka pada perusahaan distribusi dengan karakter koordinasi intensif yang menuntut kecepatan dan ketepatan informasi, sehingga diperlukan kajian yang lebih spesifik pada sektor ini.

Fenomena di PT Multi Sari Idaman menunjukkan komunikasi internal telah berjalan melalui berbagai media namun efektivitasnya masih dipengaruhi gaya kepemimpinan dan belum sepenuhnya terstandarisasi. Motivasi karyawan cenderung didominasi faktor ekstrinsik seperti kompensasi dan insentif, sedangkan penguatan intrinsik berupa pengembangan kompetensi dan pengakuan belum optimal. Kondisi tersebut menarik dikaji karena perusahaan distribusi memerlukan koordinasi cepat dan konsisten agar kinerja tetap stabil. Penelitian ini memberikan kontribusi melalui pengayaan bukti empiris pada sektor distribusi yang memiliki karakter operasional dinamis. Kontribusi teoretis terletak pada pengujian simultan komunikasi internal dan motivasi kerja dengan penekanan keseimbangan intrinsik dan ekstrinsik sebagai pembentuk kinerja. Temuan penelitian diharapkan memperluas pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia sekaligus menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Multi Sari Idaman baik secara parsial maupun simultan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor penentu efektivitas kerja organisasi.

### ***Teori Komunikasi Internal***

Teori komunikasi organisasi menjelaskan bahwa komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang membentuk pemahaman tugas dan koordinasi kerja dalam organisasi. Pace dan Faules dalam Santoso dan Wahdi (2022) menyatakan komunikasi menentukan efektivitas interaksi antaranggota organisasi. Komunikasi berlangsung secara vertikal dan horizontal untuk menyampaikan instruksi, laporan, serta mendukung kerja sama antarbagian. Hamali dalam Sulistianingsih dan Rushadiyati (2022) menegaskan bahwa kejelasan informasi membantu karyawan melaksanakan tugas secara tepat sehingga kesalahan kerja dapat diminimalkan dan kinerja meningkat.

### ***Teori Motivasi Kerja***

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2019). Herzberg melalui Two-Factor Theory membagi motivasi menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik, di mana faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan lebih kuat mendorong peningkatan kinerja dibanding faktor higienis (Ghimire et al., 2024). Lorincová et al. dalam Ghimire et al. (2024) menunjukkan bahwa motivator intrinsik berperan besar dalam meningkatkan keterlibatan kerja sehingga karyawan terdorong menghasilkan performa yang lebih optimal.

### ***Teori Kinerja Karyawan***

Kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab dan standar organisasi. Dessler (2016) memandang kinerja sebagai proses berkelanjutan yang selaras dengan tujuan organisasi, sedangkan Mangkunegara (2017) menekankan aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dimensi kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Peningkatan kinerja terjadi ketika individu memiliki kemampuan yang memadai serta didukung sistem organisasi yang efektif.

### ***Integrasi Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja***

Komunikasi internal dan motivasi kerja saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan. Davis et al. dalam Mutiara (2024) menyatakan bahwa komunikasi dan motivasi merupakan faktor utama yang memengaruhi performa. Komunikasi yang jelas memberikan arah kerja yang terstruktur, sedangkan motivasi memberikan dorongan untuk melaksanakan tugas secara optimal. Kinerja yang tinggi tercapai ketika kejelasan informasi dan dorongan kerja berjalan secara bersamaan sehingga produktivitas meningkat secara konsisten.

**Pengembangan hipotesis**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan Suwanto et al. (2021) menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Hasil serupa juga ditemukan oleh Mulanto (2024) yang membuktikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi internal berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Rahma (2025) turut memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seluruh penelitian ini mendukung H1 dan menunjukkan konsistensi hubungan antara efektivitas komunikasi dan performa kerja.

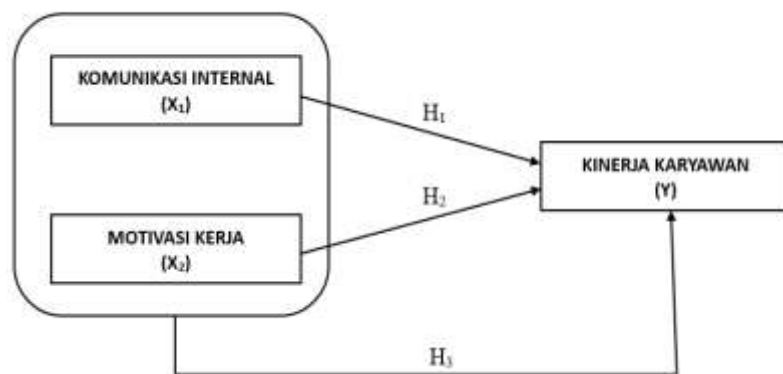
Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ramawati dan Tridayanti (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lain. Trisna et al. (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setyawati (2024) memperlihatkan kontribusi motivasi kerja yang signifikan terhadap peningkatan performa. Temuan tersebut memperkuat H2 karena menunjukkan bahwa dorongan intrinsik dan ekstrinsik berhubungan langsung dengan capaian kerja.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namaradzani et al. (2024) menemukan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Andriansyah dan Permatasari (2025) juga menunjukkan hasil bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil-hasil ini mendukung H3 dan menunjukkan bahwa kombinasi kejelasan informasi serta dorongan kerja menghasilkan peningkatan performa yang lebih optimal dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

H<sub>1</sub>: Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Sari Idaman.

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Sari Idaman.

H<sub>3</sub>: Komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Sari Idaman.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian (11 pt)

**II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data dikumpulkan dalam bentuk angka melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur (Neuman, 2023). Desain asosiatif kausal bertujuan menganalisis hubungan sebab akibat antara komunikasi internal (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin dengan kategori interval sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Multi Sari Idaman yang berjumlah 40 orang. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2022). Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini memungkinkan pengumpulan data secara menyeluruh sehingga hasil penelitian lebih representatif terhadap kondisi sebenarnya (Neuman, 2023). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dan dokumen pendukung (Arikunto, 2022). Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria > 0,6 dinyatakan reliabel (Arikunto, 2022).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik (Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji

F untuk melihat pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 0,05 (Sugiyono, 2022). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021).

### III HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Objek Penelitian dan Analisa Deskriptif

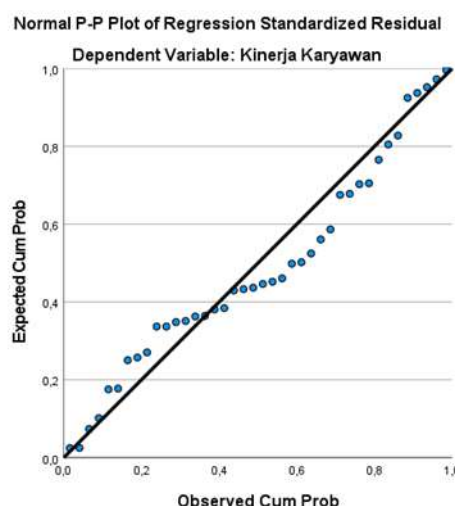
PT Multi Sari Idaman merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan produk food dan non-food dengan fokus utama pada produk madu. Perusahaan ini berdiri pada 24 Juli 1989 dan berlokasi di Tangerang, Banten. Sejak awal berdiri, perusahaan berkomitmen menyediakan produk madu yang sehat, halal, dan berkualitas bagi masyarakat Indonesia. Selain madu sebagai produk utama dalam negeri, perusahaan juga mendistribusikan produk impor seperti jus dan bumbu masak. Bahan baku diperoleh dari pemasok yang memenuhi standar mutu dan keamanan pangan. Secara operasional, perusahaan memiliki jaringan distribusi luas dengan kantor cabang di beberapa kota besar seperti Jakarta, Medan, Pekanbaru, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, dan Makassar. Sistem distribusi dilakukan secara langsung maupun melalui kerja sama dengan supermarket dan mitra usaha.

Penelitian melibatkan 40 karyawan sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 30 orang atau 75%, sedangkan laki-laki sebanyak 10 orang atau 25%. Berdasarkan usia, 45% responden berusia di bawah 30 tahun dan 45% berusia 31–40 tahun, sehingga mayoritas berada pada usia produktif. Dari sisi pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan Sarjana (47,5%), diikuti SMA/SMK (42,5%) dan Diploma (10%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–5 tahun (45%), diikuti lebih dari 10 tahun (27,5%). Dari sisi divisi, responden paling banyak berasal dari Divisi Keuangan & Akuntansi (35%), diikuti Marketing & Penjualan (25%) serta Produksi (15%).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi internal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan seluruhnya berada pada kategori tinggi. Komunikasi internal memperoleh nilai rata-rata 4,11, dengan skor tertinggi pada indikator pertukaran informasi antar rekan kerja sebesar 4,30 yang menunjukkan komunikasi horizontal berjalan efektif, sedangkan skor terendah pada indikator minimnya kesalahpahaman sebesar 3,70 meskipun tetap dalam kategori tinggi, sehingga secara umum sistem komunikasi telah mendukung koordinasi kerja. Motivasi kerja memiliki rata-rata 4,07, dengan nilai tertinggi pada rasa bangga dalam mencapai target kerja sebesar 4,33 yang mencerminkan kuatnya dorongan intrinsik, sementara pengakuan atas hasil kerja memperoleh nilai terendah sebesar 3,80 yang menunjukkan aspek apresiasi masih dapat ditingkatkan. Kinerja karyawan memperoleh rata-rata 4,20 dengan indikator tertinggi pada kemampuan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan sebesar 4,33 serta kepatuhan terhadap SOP sebesar 4,28, sedangkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang ditetapkan memperoleh nilai 4,03 namun tetap dalam kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup kondusif dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan residual dalam model regresi berdistribusi normal sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Data dinyatakan normal jika titik pada grafik Normal Probability Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal.



Gambar 2. Hasil Uji Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa data membentuk pola yang mengikuti garis diagonal sehingga menunjukkan distribusi normal dan layak digunakan dalam penelitian. Untuk memastikan kembali, dilakukan uji Kolmogorov Smirnov dan data dinyatakan normal apabila nilai Asymp Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, berikut hasil pengujiannya.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000	
	Std. Deviation	3,34195252	
Most Extreme Differences	Absolute	,125	
	Positive	,125	
	Negative	-,108	
Test Statistic		,125	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,120	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	,122	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,113
		Upper Bound	,130

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.

Nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,120 lebih besar dari 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa penyebaran data tidak menyimpang dari pola distribusi normal. Kondisi tersebut membuat model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya tanpa perlu perbaikan model.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), karena model yang baik tidak menunjukkan korelasi tinggi antar variabel bebas (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji multikolinearitas

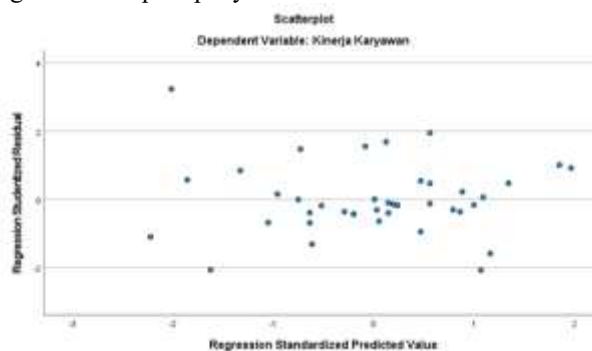
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	19,007	5,081		3,741	<,001		
	Komunikasi Internal	,538	,247	,347	2,174	,036	,661	1,513
	Motivasi Kerja	,298	,139	,342	2,140	,039	,661	1,513

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,513 yang lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,661 yang lebih besar dari 0,10. Variabel Motivasi Kerja (X2) juga memiliki nilai VIF sebesar 1,513 dan Tolerance sebesar 0,661. Nilai tersebut menunjukkan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen sehingga model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan varians residual pada model regresi. Model yang baik tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena perbedaan varians dapat memengaruhi ketepatan hasil analisis. Pengujian dilakukan melalui grafik scatterplot dengan melihat pola penyebaran titik.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berikut hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,007	5,081		3,741	<.001
	Komunikasi Internal	,538	,247	,347	2,174	,036
	Motivasi Kerja	,298	,139	,342	2,140	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil table didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 19,007 + 0,538 (X_1) + 0,298 (X_2) + e$$

Konstanta menunjukkan nilai tetap (*constant*). Artinya, jika variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai sebesar 19,007.

- Nilai konstanta sebesar 19,007 menunjukkan bahwa ketika variabel komunikasi internal dan motivasi kerja dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 19,007. Angka ini menggambarkan adanya tingkat kinerja minimum yang tetap ada meskipun tanpa pengaruh kedua variabel independen dalam model.
- Koefisien regresi komunikasi internal sebesar 0,538 menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi internal dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu poin pada komunikasi internal akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,538 dengan asumsi motivasi kerja dalam kondisi tetap. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik proses penyampaian informasi dan koordinasi dalam organisasi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara nyata.
- Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,298 juga menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan satu poin motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,298 dengan asumsi komunikasi internal tetap. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan kerja yang lebih tinggi akan berpengaruh pada peningkatan hasil kerja, meskipun pengaruhnya tidak sebesar komunikasi internal dalam model ini.

#### Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada di antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R Square karena nilai tersebut telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen sehingga hasilnya lebih akurat dan tidak bias akibat penambahan variabel. Berikut nilai koefisien determinasi berdasarkan hasil pengujian.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 <sup>a</sup>	,376	,342	3,43109

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel Model Summary, terlihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square adalah 0,342. Angka ini berarti bahwa variabel Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 34,2%, sedangkan sisanya sebesar 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis pengujian, yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel tersebut berpengaruh signifikan.

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,007	5,081		3,741	<.001
	Komunikasi Internal	,538	,247	,347	2,174	,036
	Motivasi Kerja	,298	,139	,342	2,140	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal memiliki nilai t hitung 2,174 lebih besar dari t tabel 2,02 dengan signifikansi 0,036 < 0,05 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memiliki nilai t

hitung 2,140 lebih besar dari t tabel 2,02 dengan signifikansi  $0,039 < 0,05$  sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji f:

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,323	2	131,161	11,141	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	435,577	37	11,772		
	Total	697,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung 11,141 lebih besar dari F tabel 3,25 dengan signifikansi  $< 0,001 < 0,05$  sehingga Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta signifikansi kurang dari 0,05. Secara simultan, kedua variabel independen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi internal dan motivasi kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Multi Sari Idaman.

#### **Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan.**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika alur informasi dalam perusahaan berjalan dengan jelas, terarah, dan terbuka, maka karyawan mampu memahami tugas serta tanggung jawabnya secara lebih tepat. Kejelasan informasi mendorong ketepatan pelaksanaan pekerjaan karena karyawan mengetahui standar kerja yang harus dicapai. Situasi ini membuat potensi kesalahan dapat ditekan dan proses koordinasi antarbagian menjadi lebih efisien.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pandangan Pace dan Faules dalam Santoso dan Wahdi (2022) yang menegaskan bahwa komunikasi organisasi membentuk pola interaksi yang memengaruhi efektivitas kerja individu. Komunikasi vertikal yang efektif membantu penyampaian arahan dan kebijakan perusahaan, sedangkan komunikasi horizontal mendukung kelancaran kerja tim. Ketika kedua arah komunikasi tersebut berjalan seimbang, hubungan kerja menjadi lebih harmonis sehingga karyawan terdorong bekerja secara lebih produktif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Suwanto et al. (2021), Sari dan Sukati (2023), Ruth Desna Sari Dachi dan Krisnawati Setyaningrum Nugraheni (2025), serta Wihartiani et al. (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat bahwa komunikasi yang jelas, konsisten, dan terbuka menjadi faktor penting dalam meningkatkan performa kerja. PT Multi Sari Idaman perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi internal agar kinerja karyawan terus berkembang secara berkelanjutan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Multi Sari Idaman. Ketika karyawan memiliki dorongan kerja yang kuat, mereka cenderung bekerja lebih fokus, tekun, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan berupaya mencapai target secara optimal sehingga kualitas dan produktivitas kerja meningkat. Meskipun pengaruhnya berada pada tingkat moderat, motivasi tetap menjadi faktor penting yang mendukung pencapaian kinerja.

Motivasi kerja berasal dari dorongan internal maupun eksternal. Rasa bangga atas pencapaian, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk berkembang menjadi pendorong dari dalam diri karyawan. Dukungan atasan, kebijakan yang adil, dan lingkungan kerja yang nyaman memperkuat dorongan tersebut. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa motivasi menentukan arah dan intensitas usaha individu dalam mencapai tujuan, sedangkan teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan berperan dalam meningkatkan performa kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari dan Sukati (2023), Ramawati dan Tridayanti (2020), serta Setyawati (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Konsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan faktor motivasional menjadi strategi penting dalam meningkatkan produktivitas. Perusahaan yang mampu memperkuat motivasi karyawan akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

#### **Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Multi Sari Idaman. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam membentuk performa kerja yang optimal. Komunikasi yang efektif membuat karyawan memahami tugas, target, dan kebijakan perusahaan secara jelas, sedangkan motivasi kerja mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan

sungguh-sungguh. Pengaruh keduanya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi sistem komunikasi yang baik dan dorongan kerja yang kuat.

Sinergi antara komunikasi internal dan motivasi kerja menciptakan kondisi kerja yang lebih terarah dan produktif. Komunikasi berfungsi menyelaraskan tujuan organisasi dengan pemahaman karyawan sehingga tidak terjadi kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Motivasi kerja berfungsi sebagai energi pendorong yang memengaruhi sikap, komitmen, dan tanggung jawab individu. Ketika karyawan memahami apa yang harus dilakukan dan memiliki keinginan untuk melakukannya dengan baik, maka kualitas dan kuantitas hasil kerja meningkat. Kondisi ini menunjukkan hubungan sebab akibat yang jelas karena kejelasan informasi dan dorongan internal berjalan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Suwanto et al. (2021), Sari dan Sukati (2023), serta Namaradzani et al. (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Konsistensi temuan tersebut memperkuat bahwa perusahaan perlu mengelola kedua aspek ini secara terpadu. PT Multi Sari Idaman perlu menjaga kualitas komunikasi internal sekaligus memperkuat strategi peningkatan motivasi agar kinerja karyawan dapat terus berkembang secara berkelanjutan.

#### IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multi Sari Idaman, baik secara parsial maupun simultan, sehingga semakin baik komunikasi dan semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Komunikasi yang jelas membantu karyawan memahami tugas dan meningkatkan koordinasi, sedangkan motivasi yang kuat mendorong semangat, tanggung jawab, dan produktivitas kerja. Perusahaan disarankan memperkuat kualitas komunikasi, meminimalkan potensi kesalahpahaman, serta meningkatkan bentuk apresiasi terhadap karyawan agar motivasi tetap terjaga. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi serta memperluas jumlah dan karakteristik responden agar hasil penelitian lebih komprehensif.

#### V. REFERENSI

- Andriansyah, I., & Permatasari, R. J. (2025). Pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nikos Distribution Indonesia Cabang Bogor. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 15356–15367. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/4762>
- Ardiyanti, R. D., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan di PT Intan Pariwisata Klaten. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 229–234. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/view/187/148>
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (17th ed.). Rineka Cipta.
- Balqis, M. (2023). *Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Medan* (Skripsi). Universitas Medan Area.
- Cori, C., & Aji, G. B. (2019). Pengaruh komunikasi internal dan etika kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi disiplin kerja pada PT Hyper Mega Shipping Jakarta. *Transaksi*, 11(2), 24–35.
- Dachi, R. D. S., & Nugraheni, K. S. (2025). The impact of internal communication and work environment on employee performance in manufacturing companies in Semarang. *LITERACY: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, 4(2), 236–244. <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/LITERACY/article/view/2437/2090>
- Dessler, G. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 10, Jilid 1; P. Rahayu, Penerj.). Indeks.
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik* (Edisi ke-29). PT Remaja Rosdakarya.
- Ghimire, B., Dahal, R. K., Karki, D., & Joshi, S. P. (2024). Motivators and hygiene factors affecting academics in Nepalese higher education institutions: Applying Herzberg's two-factor theory. *Journal of Business and Social Sciences Research*, 9(2), 1–16. <https://www.nepjol.info/index.php/jbssr/article/view/72406>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-24). PT Bumi Aksara.
- Kartika, F. (2020). *Analisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Kepulauan Riau* (Tesis). STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- Kompas.com. (2024). Data BPS: Jumlah penduduk bekerja meningkat 4,79 juta orang dibanding tahun lalu. <https://www.kompas.com/edu/read/2024/11/06/165245871/data-bps-jumlah-penduduk-bekerja-meningkat-dari-sekolah-menengah-d4-s3>
- Kurniasih, K. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 5(1), 633–638.
- Marlina, M., Mujahid, M., & Syuthi, N. F. (2025). The influence of internal communication and motivation on employee performance. *Journal La Bisecoman*, 6(4), 815–829. <https://www.newinera.com/index.php/JournalLaBisecoman/article/view/2513/2164>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Maulana, A., Riono, S. B., & Kristiana, A. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan masyarakat melalui kualitas pelayanan sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(9), 386–401.
- Mulanto, E. A. (2024). The influence of internal communication and work discipline on employee performance of PT Kawasan Berikat Nusantara (Cakung Head Office). *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(8). <https://irjems.org/Volume-3-Issue-8/IRJEMS-V3I8P136.pdf>
- Namaradzani, F. I., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). The influence of organizational communication and work motivation on employee performance. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 289–303. <https://journal.almatani.com/index.php/invest/article/view/853/671>
- Neuman, W. L. (2023). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (9th ed.). Pearson Education.
- Pasuruan, B. P. S. K. (2025). Tingkat pengangguran terbuka pada Agustus 2025 sebesar 4,85 persen. <https://pasuruankab.bps.go.id/news/2025/11/09/808/tingkat-pengangguran-terbuka-pada-agustus-2025-sebesar-4-85-persen.html>
- Pradana, B. J., Hasanah, Z., & Rahmania, T. (2025). Pengaruh teori motivasi dua faktor Herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Departemen Central Inbound PT Tiki JNE Jakarta. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 5(3), 722–731.
- Rahma, T. (2025). *Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Garuda Daya Paratama Sejahtera*. Universitas Bina Sarana Informatika. <https://repository.bsi.ac.id/repo/files/475934/download/Thalita-Rahma-Revisi-Skripsi-Full.pdf>
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). The effect of work communication, motivation and discipline on employee performance PT Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 1(1), 1–15. <https://ejournal.aissrd.org/index.php/ijess/article/view/23/22>
- Riyanto, A., & Hatmawan, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, kebijakan, dan aplikasi* (2nd ed.). Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Santoso, A., & Wahdi, N. (2022). Communication as basis for optimizing employee performance. *JUDICIOUS*, 3(2), 175–178. <https://journal.nelectura.com/index.php/judicious/article/view/1011/840>
- Sari, A. R., & Sukati, I. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pipa Mas Putih Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2331–2337. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1093/682>
- Setyawati, E. (2024). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Nikkatsu Electric Works Bandung*. Universitas Sangga Buana YPKP. <http://repository.usbypkp.ac.id/id/eprint/3747>
- Sulistianingsih, R., & Rushadiyati, R. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sarana Sejahtera. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 119–138. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/2295/1108>
- Suryani, D. M. D. K. S., Wirata, I. N., & Suprastayasa, I. G. N. A. (2024). The influence of internal communication and work motivation on employee performance at Central Events Kuta Bali. *Jurnal Pariwisata Nusantara (JUWITA)*, 3(2), 87–95. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/juwita/article/view/11057/3290>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-11). Prenadamedia Group.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229. <https://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/73/62>
- Trihastuti, A. E. (2020). *Komunikasi internal organisasi*. Deepublish.
- Trisna, T., Pamela, P., & Saripudin, S. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja, kepuasan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Diamond Cold Storage. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1). <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/6510/pdf>
- Wihartiani, W., Riono, S. B., Mulyani, I. D., Dumadi, D., & Wahana, A. N. P. D. (2025). Pengaruh kompetensi individu, sikap kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT Kido Mulia Indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(1), 563–580. <https://researchhub.id/index.php/jimek/article/view/6556/3725>