



Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di PT. Daya Guna Sejati

Wiwis Agusri¹, Agussalim M¹, Novi Yanti¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ wiwiscantik898@gmail.com*

Article Information:

Received April 15, 2024

Revised Mai 28, 2024

Accepted Juni 19, 2024

Keywords: *Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui indikator manakah yang paling dominan pada kinerja karyawan, komunikasi internal dan motivasi kerja PT. Daya Guna Sejati. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Daya Guna Sejati sebanyak 31 orang karyawan dan sampel 31 orang. Metode analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis jalur sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Hasil penelitian adalah: (a) Indikator paling dominan pada variabel komunikasi internal adalah upward communication dengan nilai TCR sebesar 86,84%. Indikator paling dominan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan akan kekuasaan dengan nilai TCR sebesar 86,71%. Indikator paling dominan pada variabel kinerja adalah kuantitas kerja dengan nilai TCR sebesar 91,74%. (b) Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai PT. Daya Guna Sejati secara langsung (c) komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Daya Guna Sejati secara langsung (d) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Daya Guna Sejati secara langsung. (e) Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja melalui motivasi kerja, Pengaruh tidak langsung X1 (komunikasi internal) melalui X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar $(0.935 \times 0.690 \times 0.309)$. dengan nilai koefisien bermakna positif.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis terus berubah, dan perubahan ini menghasilkan perubahan dalam cara pesaing mempertahankan bisnis mereka. Untuk tetap bersaing di pasar, pelaku bisnis harus mampu memaksimalkan kinerja perusahaan mereka. Perusahaan harus berusaha keras untuk memahami kebutuhan pelanggannya dan berusaha keras untuk menarik konsumen untuk membeli produk yang ditawarkannya. Bisnis ritel, baik berskala kecil maupun berskala besar, telah meningkat di Indonesia akhir-akhir ini

How to cite:

Agusri, W., ManggulunG, .A., Yanti. N (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di PT. Daya Guna Sejati. *Jurnal Riset & Sains Ekonomi*. 1(2), 88-102.

E-ISSN:

3046-840X

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Tak mengherankan jika persaingan semakin meningkat. Perusahaan bersaing untuk mendapatkan pelanggan baru. Untuk memenuhi permintaan konsumen yang tidak terbatas dan beragam, para pembisnis harus mengembangkan strategi yang cepat, efisien, dan menguntungkan untuk bersaing dalam persaingan yang sangat ketat.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengadaan alat sekolah adalah PT. Daya Guna Sejati. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain untuk bertahan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang sangat berdedikasi. Kinerja yang luar biasa adalah bukti dedikasi karyawan. Menurut survei awal yang dilakukan peneliti, ada indikasi bahwa karyawan masih melakukan pekerjaan yang buruk. Namun demikian, sulit untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan PT. Daya Guna Sejati.

Menurut Sudaryo et al (2018: 205) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram 2017:137).

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:137) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja mencakup seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sementara menurut Mas'ud (2017:224) : kinerja merupakan hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan dan dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

Menurut Lawrence D. Brennan dalam Effendy (2017:122) menyatakan bahwa “Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jabatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).” Sedangkan Menurut Mulyana (2016:66) menyatakan bahwa “Komunikasi Internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya.

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan (Tewal, 2017:114). Menurut Hasibuan (2017:95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal ini senada dengan ungkapan Sudarmanto (2015:171), motivasi kerja bisa dijadikan upaya atau usaha seseorang dalam penggapaian tujuan organisasi yang harus diiringi dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan individunya.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan bersama HRD dari PT. Daya Guna Sejati. Bahwa masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Daya Guna Sejati. Indikasi rendahnya kinerja karyawan dapat disajikan pada tabel 1. Berikut ini:

Tabel 1. Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Daya Guna Sejati Tahun 2021

No	Indikasi	Target	Capaian di PT. Daya Guna Sejati
1	Target karyawan yang tidak tercapai	100%	72,1%
2	Follow up karyawan kesekolah masih rendah	100%	66,4%
3	Keterlambatan laporan mingguan	100%	52,3%
4	Keterlambatan laporan bulanan	100%	66,7%

Sumber : PT. Daya Guna Sejati, 2022

Berdasarkan tabel 1. dapat disimpulkan target karyawan yang tidak tercapai sebesar 72,1%, follow up karyawan kesekolah masih rendah sebesar 66,4%, keterlambatan laporan mingguan sebesar 52,3% dan keterlambatan laporan bulanan sebesar 66,7%.

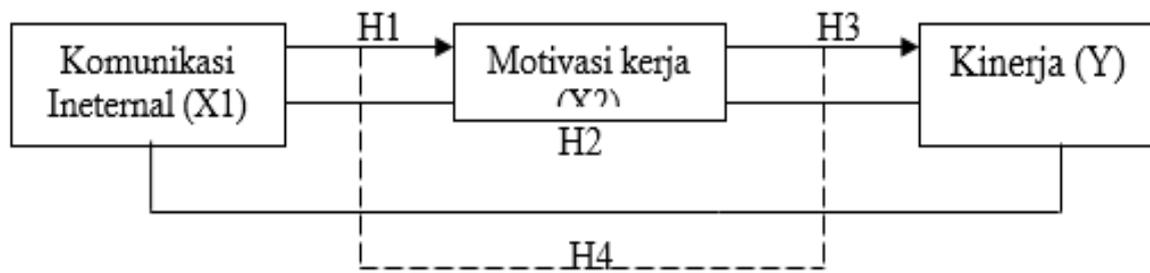
Komunikasi internal salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Komunikasi internal menurut Amirullah (2017:206) merupakan komunikasi sederhana yang terjadi dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai sarana untuk menggabungkan ide, perasaan, atau sudut pandang yang berbeda dari setiap orang yang bekerja untuk tujuan yang sama, yaitu meningkatkan produktivitas perusahaan. Tentunya hal ini akan berdampak pada pertumbuhan perusahaan serta kesuksesan para karyawannya. Kita sering mendengar ungkapan seperti "nanti, mudah untuk tetap berbicara di telepon," yang mengarah pada tuduhan, argumen, kerusuhan, dan bahkan perselisihan sebagai akibat dari keterlambatan penyampaian informasi dan salah tafsir. Komunikasi akan berjalan lancar dan baik apabila arus informasi dalam perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam penyampaian informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai dengan baik. Oleh karenanya bentuk komunikasi sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai.

Penelitian ini telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu Pradana et al., (2019: 42–51) seperti pada hasil penelitian komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Rsu Al-Islam H.M Mawardi di Krian. Ada perbedaan penelitian Pradana dengan penelitian ini adalah beda metode analisis dan pada Pradana menggunakan dua variabel independen dan tidak memiliki variabel mediasi, sedangkan pada penelitian ini memiliki satu variabel independen dan memiliki variabel mediasi.

Selanjutnya hasil penelitian Sari & Nurdin (2019) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zinni et al., 2021) yang menyatakan bahwa Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair (2020: 107–119) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja dan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. Daya Guna Sejati.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu: 1) Indikator manakah yang paling dominan pada kinerja karyawan, komunikasi internal dan motivasi kerja di PT. Daya Guna Sejati; 2) Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Daya Guna Sejati; 3) Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Guna Sejati; 4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Guna Sejati; 5) Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. Daya Guna Sejati.

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka konseptual sebagai berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1. Diatas maka dapat penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut ini:

- 1 Diduga bahwa secara parsial komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Daya Guna Sejati
 - 2 Diduga bahwa secara parsial komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Guna Sejati
 - 3 Diduga bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Guna Sejati
- Diduga bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. Daya Guna Sejati.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner. Jenis dan sumber data adalah primer dan sekunder., Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran, kuantitatif ataupun kualitatif yang didasarkan pada karakteristik tertentu mengenai objek secara lengkap dan jelas (Mangguluang, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Daya Guna Sejati sebanyak 31 orang karyawan. Sedangkan Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu secara ilmiah (Agussalim, 2016). Sampel adalah 31 orang karyawan, dengan teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Alasan menggunakan total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Yang berjumlah 31 orang. Metode analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis jalur dan uji t. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Hasil Deskripsi Identitas Responden Penelitian

Deskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, Pekerjaan dan umur. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berikut adalah tabel yang menunjukkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini:

a. Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2. dibawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	13	41.9
Perempuan	18	58.1
Total	31	100.0

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan gambar 1 di atas hasil histogram menunjukkan bahwa nilai statistik Jarque-Bera (JB) sebesar 3.56 dengan $\alpha = 0,05$ maka $JB > \alpha$. Sedangkan nilai probabilitas JB cukup besar yaitu sebesar 0,16 lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang berarti nilai probabilitas $JB > \alpha$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Pendidikan

Data responden berdasarkan karakteristik pendidikan dapat dilihat pada tabel 3. dibawah ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S1	9	29.0
SMA	22	71.0
Total	31	100.0

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan dari hasil penelitian dari tabel 3. ditemukan bahwa responden paling banyak adalah SMA yaitu 22 orang (71,0%). Hasil penelitian ini memperlihatkan sebgain besar responden adalah berpendidikan SMA karena pegawai masuk dari pendidikan SMA, dan masih banyak saat ini responden yang tugas belajar dalam mengambil S1.

cUmur

Data responden berdasarkan karakteristik umur dapat dilihat pada tabel 4. dibawah ini :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
< 30 tahun	18	58,0
\geq 30 tahun	13	42,0
Total	31	100

Sumber : Olahan Data Primer, 2023, Lampiran 5 hal 113

Berdasarkan dari hasil penelitian dari tabel 4. ditemukan bahwa responden paling banyak adalah usia < 30 tahun yaitu 18 orang (59,0%). Banyaknya usia responden usia < 30 hal ini disebabkan kebanyakan pegawai yang diletakan bagian keuangan yang berpengalaman dan usia produktif.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Komunikasi Internal (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai tabulasi data dan distribusi frekuensi terhadap penilaian variabel komunikasi internal pegawai pada PT. Daya Guna Sejati tersebut disajikan pada tabel 5. berikut ini:

Tabel 5. Deskriptif Komunikasi Internal

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		KS		TS		STS			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
<i>Downward Communication</i>													
1	Rata-rata	10	33.55	5	15.48	16	50.97	-	-	-	-	3.83	76.52
<i>Upward Communication</i>													
2	Rata-rata	19	60.00	5	14.84	8	24.52	0	0.65	-	-	4.34	86.84
<i>Horizontal Communication</i>													
3	Rata-rata	18	56.77	3	9.03	11	34.19	-	-	-	-	4.23	84.52
Jumlah		47	150.32	13	39.35	35	109.68	-	0.65	-	-	12.4	247.88
Rata-rata		16	50.11	4	13.12	11	36.56	0	0.22	-	-	4.13	82.62

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5. diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel komunikasi internal yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,13 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,62%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal pegawai pada PT. Daya Guna Sejati dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel komunikasi internal adalah *upward communication* dimana nilai rata-rata sebesar 4,34 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,84%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator *upward communication* dalam kategori **Sangat Baik**.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai tabulasi data dan distribusi frekuensi terhadap penilaian variabel motivasi kerja pegawai pada PT. Daya Guna Sejati tersebut disajikan pada tabel 6. Berikut ini:

Tabel 6. Deskriptif Motivasi Kerja

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		KS		TS		STS			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	Kebutuhan akan Pencapaian												
	Rata-rata	18	58.06	5	16.13	8	25.81	-	-	-	-	4.32	86.45
2	Kebutuhan akan afiliasi												
	Rata-rata	18	58.06	4	13.55	9	28.39	-	-	-	-	4.30	85.94
3	Kebutuhan Kekuasaan												
	Rata-rata	20	63.23	2	7.10	9	29.68	-	-	-	-	4.34	86.71
Jumlah		56	179.35	11	36.78	26	83.88	-	-	-	-	12.96	259.1
Rata-rata		19	59.78	4	12.26	9	27.96	-	-	-	-	4.32	86.37

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 6. diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel motivasi kerja yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,32 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,37%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan pada

PT. Daya Guna Sejati dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan kekuasaan dimana nilai rata-rata sebesar 4,34 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,71%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan kekuasaan dalam kategori **Sangat Baik**.

c. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai tabulasi data dan distribusi frekuensi terhadap penilaian variabel kinerja pegawai pada PT. Daya Guna Sejati tersebut disajikan pada tabel 7. berikut ini:

Tabel 7. Deskriptif Kinerja

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		KS		TS		STS			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	Kualitas kerja												
	Rata-rata	15	48.39	5	17.42	11	34.19	-	-	-	-	4.14	82.84
2	Kuantitas kerja												
	Rata-rata	23	73.55	4	11.61	5	14.84	-	-	-	-	4.59	91.74
3	Keandalan												
	Rata-rata	19	61.94	6	18.06	6	20.00	-	-	-	-	4.42	88.39
4	Inisiatif												
	Rata-rata	16	52.90	7	21.29	8	25.81	-	-	-	-	4.27	85.42
5	Kerajinan												
	Rata-rata	15	49.68	8	24.52	8	25.16	0	0.65	-	-	4.23	84.65
	Jumlah	88	289.46	30	92.9	38	120	0	0.65	-	-	21.6	433.04
												5	
	Rata-rata	18	57.29	6	18.58	7	24.00	0	0.13	-	-	4.33	86.61

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 7. diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kinerja yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,33 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,61%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pada PT. Daya Guna Sejati dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel kinerja adalah kuantitas kerja dimana nilai rata-rata sebesar 4,59 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,74%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja dalam kategori **Sangat Baik**.

3 Path Analisis

Menurut Robert D. Retherford dalam (Agussalim, 2016) Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

a. Sub Struktur I

Analisis jalur sub struktur 1 digunakan untuk melihat pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Daya Guna Sejati. Adapun hasil analisis jalurnya dapat dilihat pada tabel. 8. dan tabel 9. Berikut ini :

Tabel 8. Hasil Analisis Sub Struktur I

Variabel	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig
	B	Standar Kesalahan	Beta		
(Constant)	10.355	3.245		3.191	.003
Komunikasi_internal	.878	.052	.953	16.848	.000

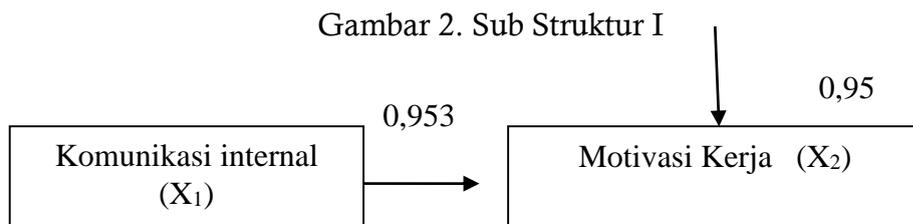
Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Tabel 9. Hasil Uji R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.907	.904	1.711

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 8. dan tabel 9. terlihat nilai signifikansi variabel komunikasi internal (X1) adalah $0.000 < 0.05$, sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X_1 ke X_2 terhubung. Berdasarkan tabel 9. memperlihatkan besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja adalah 90,7%. Adapun gambar diagram jalurnya adalah :



Dari gambar 2. diatas dapat dibuat struktur path analysisnya sebagai berikut :

$$X_2 = 0.935X_1 + e_1 \text{ dimana } e_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,907} = 0.95$$

b.Sub Struktur II

Berikut disajikan Analisis Jalur sub struktur 2 dengan menggunakan program SPSS versi 22 untuk melihat sub struktur II untuk melihat pengaruh tidak langsung komunikasi internal (X1) melalui motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel 10 dan tabel 11 dibawah ini :

Tabel 10. Koefisien Jalur Variabel Komunikasi Internal (X1) dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	40.392	2.104		19.200	.000	
1	Komunikasi internal	.310	.095	.309	3.244	.003
	motivasi_kerja	.751	.104	.690	7.254	.000

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Tabel 11. Uji R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.988 ^a	0.977	0.975	0.954

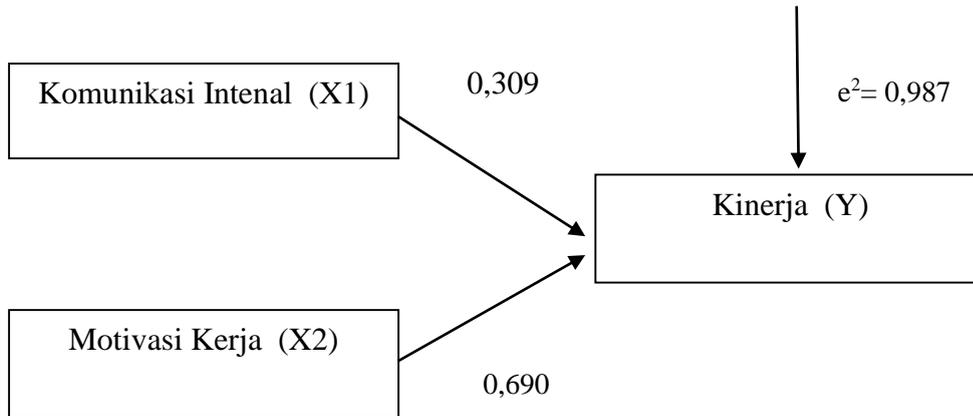
Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 10 dan tabel 11 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komunikasi intrenal (X₁) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi $\rho \text{ value} < \alpha$ ($0.003 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari Komunikasi intrenal (X₁) ke kinerja (Y) terhubung
2. Variabel motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi $\rho \text{ value} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari motivasi kerja (X₂) menuju kinerja (Y) terhubung.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dibuat diagram jalur sub struktur II seperti pada gambar 3. Sebagai berikut ini:

Gambar 3. Struktur Path II



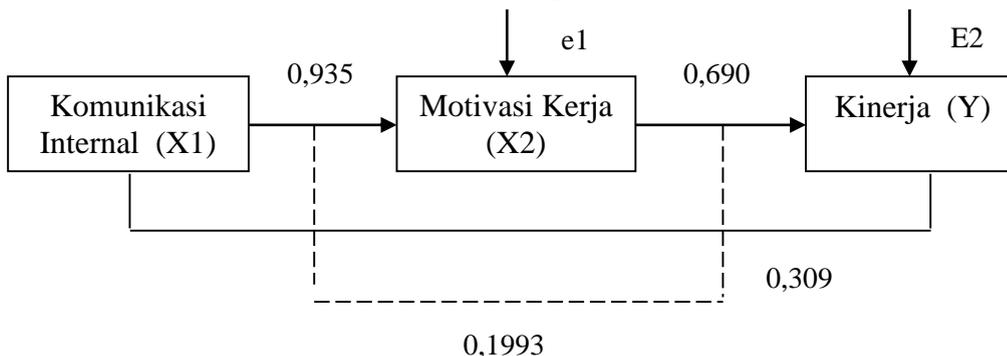
Sumber: Hasil olah data, 2023

Dari gambar 3. dapat dibuat persamaan path ke 2 sebagai berikut:

$$Y = 0.309X_1 + 0,609X_2 + e_2 \text{ dimana } e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,975} = 0.987$$

Berdasarkan gambar 3. diatas dapat dibuat diagram utuh jalurnya seperti gambar 4. sebagai berikut ini :

Gambar 4. Diagram Utuh Jalur



Berdasarkan gambar 4. maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh langsung variabel komunikasi internal terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,935 satuan, koefisien ini bernilai positif artinya secara langsung komunikasi internal berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Daya Guna Sejati.
2. Besarnya pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,690 satuan, koefisien ini bernilai positif artinya secara langsung prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di di PT. Daya Guna Sejati.
3. Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja melalui motivasi kerja, Pengaruh tidak langsung X_1 (komunikasi internal) melalui X_2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar $(0,935 \times 0,309 \times 0,690)$. Koefisien bermakna positif

Pengujian Hipotesis

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df n-k = 31-2 = 29$, maka nilai t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel 12 berikut ini :

Tabel 12. Hasil Uji t

	Model	t	Sig.
	(Constant)	19.200	.000
1	Komunikasi internal	3.244	.003
	motivasi_kerja	7.254	.000

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 12. Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung pada variabel komunikasi internal 3.244 yang nilainya lebih besar dari t tabel sebesar 1.699. sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sig dari perhitungan yang diperoleh adalah $0,003 < 0,05$ jadi H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan secara langsung komunikasi internal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Daya Guna Sejati
- b. Nilai t hitung pada variabel motivasi kerja 7.251 yang nilainya lebih besar dari t tabel sebesar 1.663. sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sig dari perhitungan yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara langsung motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Daya Guna Sejati.

5. Sobel Test

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel komunikasi internal (X_1) ke variabel dependen kinerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (Z) dapat dilihat pada tabel 13. sebagai berikut:

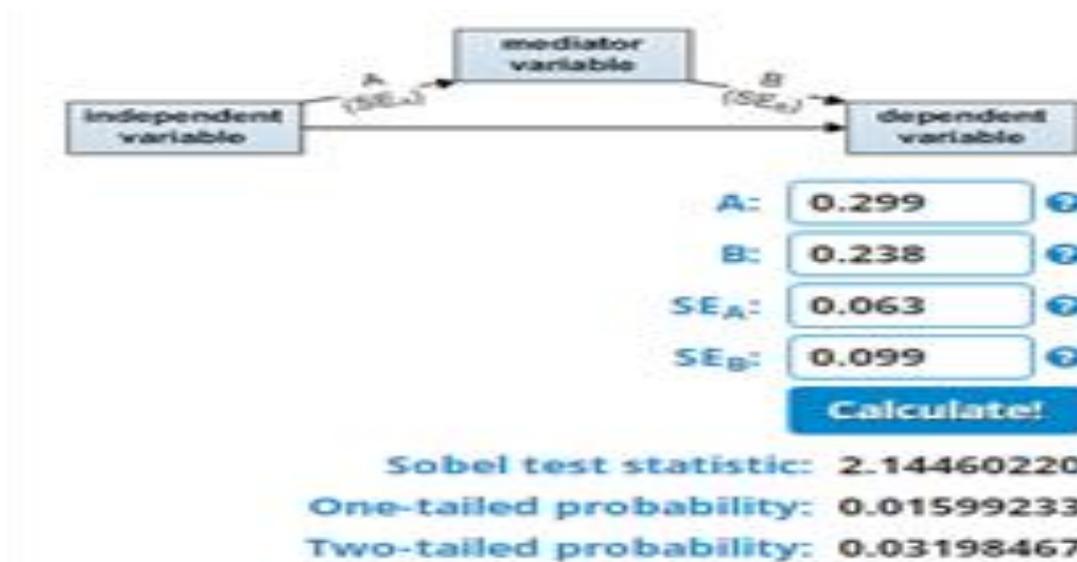
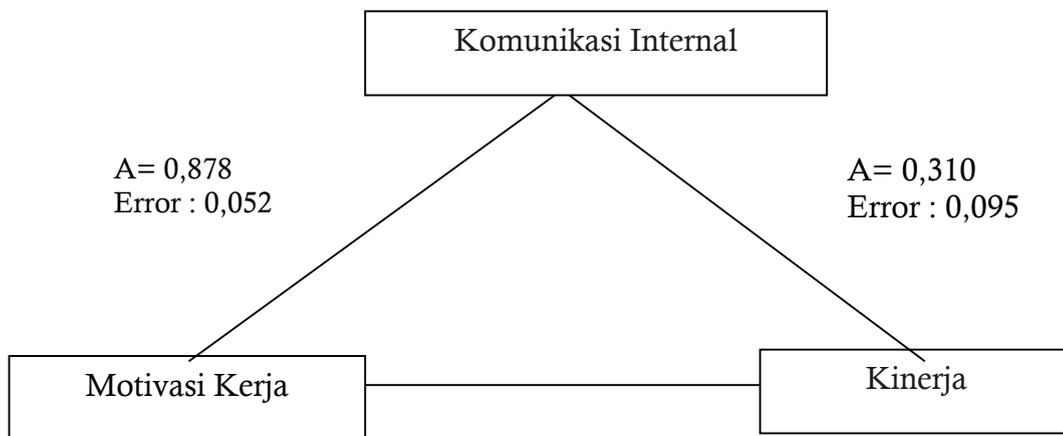
Tabel 13. Sobel Test

Keterangan	Unstandardized	Std. Error	sig
Komunikasi Internal –Motivasi Kerja	0.878	0.052	0,000
Komunikasi Internal – Kinerja	0,310	0,095	0,003
Motivasi Kerja – Kinerja	0.751	0.104	0,000

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Dari tabel 13. hasil regresi menunjukkan bahwa : Nilai *sobel test* komunikasi internal terhadap motivasi kerja sebesar 0.878 dengan standar eror 0.052 dan nilai signifikansi 0.000. Kemudian untuk komunikasi internal mendapatkan nilai koefisien 0.310 dengan standar eror 0.095 dan nilai signifikansi 0.000. Sehingga komunikasi internal signifikan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja demikian juga komunikasi internal signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Jika digambarkan akan terbentuk model :

Gambar 5. Sobel Test $X_1 - Y$ melalui X_3



Sumber : www.danielsoper.com, 2023

Berdasarkan model gambar 5. merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel komunikasi internal sebagai mediatornya. Nilai z dari Sobel test tidak dapat dihasilkan

langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara online calculator dari www.danielsoper.com sebesar 2.14460220. Nilai probabilitas *one tailed* sebesar 0.01599233 dan *two tailed* 0.03198467 artinya variabel motivasi kerja memediasi pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja.

6. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai PT. Daya Guna Sejati. Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Faktor motivasi kerja harus diketahui oleh para pemimpin karena penting artinya bagi keberhasilan suatu organisasi. Dikatakan penting bagi keberhasilan organisasi karena motivasi kerja dapat mempengaruhi pada pekerjaan yang dilakukannya, produktivitas dan potensi kerja karyawan. Motivasi kerja yang optimal harus didukung dengan penghargaan dari pimpinan organisasi tersebut (Busro, 2018:77).

Komunikasi internal sebagai suatu bentuk untuk meningkatkan motivasi karyawan. Komunikasi internal yang dilakukan dalam bentuk komunikasi ke bawah sangat penting untuk memberikan dorongan, arahan dan penghargaan dari pimpinan ke pada bawahannya sehingga kebutuhan pegawai dalam bentuk pegakuan dan penghargaan terpenuhi dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai. Komunikasi internal sebagai suatu bentuk untuk meningkatkan motivasi karyawan. Komunikasi internal yang dilakukan dalam bentuk komunikasi ke bawah sangat penting untuk memberikan dorongan, arahan dan penghargaan dari pimpinan ke pada bawahannya sehingga kebutuhan pegawai dalam bentuk pegakuan dan penghargaan terpenuhi dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Hasil penelitian Sari & Nurdin (2019) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan VI Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

2. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan secara langsung komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Daya Guna Sejati. Skor rata-rata variabel komunikasi internal dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling dominan pada variabel komunikasi internal adalah *upward communication* dimana nilai rata-rata 4,34 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,84%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator *upward communication* dalam kategori Sangat Baik.

Komunikasi yang baik merupakan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain. Sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan dengan baik. Didalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, dan diagonal sering terjadi hambatan yang disebut *miss komunikasi*.

Komunikasi proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu system yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Ini merupakan modal utama ketika hendak membangun lingkungan yang positif dalam organisasi. Pace & Faules (2015:171) mengemukakan Pertukaran gagasan diantara para karyawan dalam suatu perusahaan dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam perusahaan sehingga pekerjaan berjalan. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari sisi

komunikasi antara pribadi dan komunikasi organisasi komunikasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Zinni et al., 2021) yang menyatakan bahwa Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Daya Guna Sejati. Skor rata-rata variabel motivasi kerja dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling dominan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan akan kekuasaan dimana nilai rata-rata 4,34 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,71%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan kekuasaan dalam kategori Sangat Baik.

Motivasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang ditetapkan, berkerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara baik sebelumnya. Mangkunegara (2017:62) teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan dalam pekerjaan, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam berkerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair (2020: 107–119) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

4. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja melalui motivasi kerja, Pengaruh tidak langsung X1 (komunikasi internal) melalui X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar 0.967. skor rata-rata variabel kinerja dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling dominan pada variabel kinerja adalah kuantitas kerja dimana nilai rata-rata 4,59 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,74%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja dalam kategori Sangat Baik.

Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal maupun horizontal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidاكلancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss* komunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya komunikasi yang tidak efektif, dapat dilihat dari tidak jelasnya informasi yang didapat oleh pegawai, kurangnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai sehingga pekerjaan menjadi berantakan dan terbengkalai yang diakibatkan dari keragaman latar belakang pendidikan dan karakter individu. kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya. Ketidak harmonisan komunikasi ini, dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila hal ini dibiarkan akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap motivasi kerja dan pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap produktivitas kerjanya (Hadar, 2018).

KESIMPULAN

Indikator paling dominan pada variabel komunikasi internal adalah *upward communication* dimana nilai rata-rata 4,34 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,84%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator *upward communication* dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel komunikasi internal adalah *upward communication* dimana nilai rata-rata 4,34 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,84%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator *upward communication* dalam kategori **Sangat Baik**.

Indikator paling dominan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan akan kekuasaan dimana nilai rata-rata 4,34 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,71%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan kekuasaan dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan akan kekuasaan dimana nilai rata-rata dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,71%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan kekuasaan dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel kinerja adalah kuantitas kerja dimana nilai rata-rata 4,59 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,74%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel kinerja adalah kuantitas kerja dimana nilai rata-rata 4,59 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,74%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja dalam kategori **Sangat Baik**. Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai PT. Daya Guna Sejati (sig = 0,000). Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Daya Guna Sejati (sig = 0,003). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Daya Guna Sejati (sig = 0,000). Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja melalui motivasi kerja, Pengaruh tidak langsung X_1 (komunikasi internal) melalui X_2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar 0.967.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Bernardin, J. E. A. R. (2017). *Human Resource Management, an. Experiential Approach*. McGraw-Hill International Edition. Sixth Edition.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penanda Media. Jakarta.
- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Rosda Karya. Bandung.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634 (Online), 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Hadar. (2018). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarta.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mas'ud, F. (2017). *Suve Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga. Jakarta.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Zifatama. Sidoarjo.
- Mulyana. (2017). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. UGM Press. Jakarta.
- Pace, W., & Faules. (2017). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pradana, Y., Balafif, M. M., & Noviandari, I. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Al-Islam H.M Mawardi di Krian. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3), 42–51.
- Sari, I., & Nurdin. (2019). Pengaruh komunikasi internal di Balai Pendidikan dan Pelatihan VI Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat terhadap motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 74. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14957>
- Sudarmanto. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka pelajar.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. In *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia* (p. 177). Alfabeta Bandung.
- Tewal, B. (2017). *Perilaku organisasi*. PT. Patra Media Grafindo. Bandung.
- Zinni, Siregar, D. R., Simanjuntak, & Yosephine, D. C. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(1), 1124–1135

Copyright holder:

© Agusri, W., Manggulung, A., Yanti. N.

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA