Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 402 – 417
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2623

Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Visionet Data Internasional

The Influence of Internal Communication and Motivation on Employee Performance at PT Visionet Data Internasional

Aditya Awalluddin*, Hasanah
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Alamat: Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419
Korespondensi penulis: adityaawalluddin04@gmail.com, hasanah@umj.ac.id*

Abstract. *The study aims to examine and analyze the influence of internal communication and motivation on employee performance, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative, associative research method, utilizing primary data collected from a saturated sample of 53 respondents. Data collection was conducted by distributing questionnaires to employee of PT Visionet Data Internasional. Data analysis involved testing research instruments (validity and reliability), multiple linear regression and hypothesis testing. The result of study indicate that internal comunication has a positive and significant effect on employee performance with t count values of 6.546 > 2,00 and significant 0,000 < 0,05, motivation has a positive and significant effect on employee performance with a value of t count of 2.142 > 2,00 and significant 0,003 < 0,05. Together internal comunication and motivation have a positive and significant effect on employee performance with an F value of 53.305 > 3,18 and a significant value 0,000 < 0,05.*
Keywords: *Internal Comunication, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif, menggunakan sumber data primer dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 53 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan PT. Visionet Data Internasional. Analisis data dilakukan dengan pengujian instrument penelitian (validitas dan relaibilitas), regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6.546 > 2,00 dan signifikan 0,000 < 0,05, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2.142 > 2,00 dan signifikan 0,003 < 0,05. Secara bersama-sama komunikasi internal dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 53.305 > 3,18 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
Kata kunci: Komunikasi Internal, Motivasi dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan unsur yang menggerakkan kegiatan organisasi dan menentukan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Pengelolaan manusia tidak hanya berkaitan dengan penempatan tenaga kerja, tetapi juga dengan

Received: July 09, 2026; Revised: July 16, 2026; Accepted: July 23, 2026; Published October 31, 2026.
**) Corresponding author, e-mail addres*

pengembangan kemampuan, pembentukan perilaku kerja, pemberian dukungan, dan penciptaan kondisi yang mendorong produktivitas. Literatur manajemen sumber daya manusia menempatkan karyawan sebagai aset strategis yang perlu dikelola secara terencana agar kontribusinya selaras dengan sasaran organisasi (Bangun, 2018; Handoko, 2017; Mangkuprawira & Hubeis, 2019; Priansa, 2018; Rivai, 2017). Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi ukuran penting karena menunjukkan hasil pelaksanaan pekerjaan berdasarkan standar, tanggung jawab, kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditetapkan.

PT Visionet Data Internasional merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang IT Managed Services dengan cakupan layanan di berbagai wilayah Indonesia. Perusahaan membantu pelanggan mengelola operasional teknologi informasi agar sistem bekerja secara optimal, andal, dan berkesinambungan sehingga pelanggan dapat berfokus pada bisnis utamanya. Karakter layanan yang bergantung pada ketepatan, koordinasi, kecepatan respons, dan keakuratan informasi menjadikan kinerja karyawan sebagai aspek yang sangat menentukan kualitas layanan perusahaan.

Observasi awal penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih menghadapi masalah, terutama pada kualitas kerja dan ketepatan waktu. Data penilaian kinerja tahun 2024 memperlihatkan bahwa skor ketepatan waktu sebesar 64 merupakan nilai terendah. Kualitas kerja memperoleh skor 67,4, lebih rendah dibandingkan kuantitas kerja sebesar 81,2 dan kerja sama sebesar 79. Komitmen berada pada skor 74. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar serta menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu perlu memperoleh perhatian manajemen.

Tabel 1. Penilaian rata-rata Presentase Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Persentase (%)	Nilai
1.	Kualitas Kerja	67,4	KB
2.	Kuantitas Kerja	81.2	B
3.	Ketepatan Waktu	64	KB
4.	Komitmen	74	C
5.	Kerjasama	79	B

S (Mangkunegara, 2018)umber : PT Visionet Data Internasional

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kondisi tersebut adalah komunikasi internal. Komunikasi internal menjadi sarana penyampaian tujuan, instruksi, informasi, koordinasi, serta umpan balik antara atasan dan bawahan maupun antarkaryawan.

Observasi awal dalam skripsi menunjukkan bahwa komunikasi internal belum berlangsung efektif, sehingga sebagian karyawan kurang memahami tujuan perusahaan dan kejelasan pelaksanaan tugas. Ketidakjelasan pesan, terbatasnya ruang untuk menyampaikan saran, dan kurangnya umpan balik berpotensi menimbulkan miskomunikasi dan kesalahan kerja yang pada akhirnya memengaruhi kualitas serta ketepatan penyelesaian tugas.

Faktor lain yang diteliti adalah motivasi. Motivasi menggambarkan dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bersedia mengarahkan energi untuk mencapai target kerja. Dalam objek penelitian, motivasi diduga belum optimal karena sarana dan prasarana kerja belum sepenuhnya mendukung. Ketersediaan fasilitas, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan pengakuan terhadap pencapaian merupakan bagian dari kebutuhan yang dapat memengaruhi kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Literatur dalam skripsi juga menempatkan motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan perilaku kerja dan mengarahkan usaha menuju tujuan organisasi (Mangkunegara, 2018; Rivai, 2017).

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung keterkaitan variabel tersebut. Munthe & Tiorida (2017) dan Nurrachmah (2021) mengkaji pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja, sedangkan Agustian et al. (2025) dan Irawan et al. (2024) meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada objek, waktu, dan karakteristik organisasi yang berbeda. Kesenjangan penelitian ini terletak pada belum dikajinya kombinasi komunikasi internal dan motivasi dalam konteks perusahaan IT Managed Services dengan tuntutan koordinasi dan ketepatan layanan yang tinggi. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian kedua variabel secara terpadu terhadap seluruh 53 karyawan yang menjadi populasi penelitian di PT Visionet Data Internasional pada periode 2026.

Penelitian ini penting sebagai dasar empiris bagi perusahaan untuk menentukan prioritas perbaikan pengelolaan sumber daya manusia. Secara khusus, penelitian bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh komunikasi internal dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Visionet Data Internasional.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2019). Kinerja juga dipahami sebagai keluaran pelaksanaan fungsi pekerjaan yang dapat dinilai melalui efektivitas, efisiensi, kualitas, serta pencapaian standar. Literatur kinerja dalam skripsi menegaskan bahwa penilaian kinerja membantu organisasi mengevaluasi kontribusi karyawan, mengidentifikasi kebutuhan perbaikan, dan mengarahkan keputusan pengembangan sumber daya manusia (Moeheriono, 2017; Wibowo, 2018; Wirawan, 2020). Faktor yang memengaruhi kinerja mencakup faktor internal karyawan, dukungan lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal, kemampuan, dan motivasi.

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini mengacu pada tiga dimensi. Dimensi hasil kerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi waktu, dan pelaksanaan tugas. Dimensi perilaku kinerja mencakup inisiatif dan ketelitian. Dimensi sifat pribadi mencakup kepemimpinan, kreativitas, kejujuran, dan kehadiran. Dimensi tersebut menggambarkan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari jumlah keluaran, tetapi juga dari ketepatan proses, perilaku proaktif, keandalan pribadi, dan kedisiplinan dalam bekerja (Mangkunegara, 2019).

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi dan gagasan di antara anggota organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan. Komunikasi yang efektif ditandai oleh kejelasan pesan, penggunaan saluran yang sesuai, keterbukaan, dan umpan balik yang konstruktif. Fungsi komunikasi internal meliputi penyampaian instruksi dan tujuan dari atasan kepada bawahan, penyampaian saran atau masalah dari bawahan kepada atasan, serta koordinasi horizontal antarkaryawan. Ketika arus komunikasi berlangsung jelas dan dua arah, karyawan memperoleh pemahaman yang sama mengenai target dan prosedur, sehingga kesalahan kerja dapat dikurangi.

Variabel komunikasi internal diukur melalui *downward communication*, *upward communication*, dan *horizontal communication*. *Downward communication* mencakup pemberian instruksi kerja, penyampaian tujuan perusahaan, dan pengarahan sebelum tugas dilakukan. *Upward communication* mencakup penerimaan saran dari bawahan,

diskusi masalah pekerjaan, dan umpan balik hasil kerja. *Horizontal communication* mencakup koordinasi tugas, pemecahan masalah, berbagi informasi, dan penyelesaian konflik sesama karyawan. Dimensi tersebut menegaskan hubungan komunikasi dengan kinerja karena kualitas informasi dan koordinasi menentukan ketepatan tindakan yang diambil karyawan.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dan mengarahkan usaha menuju tujuan. Dorongan tersebut dapat bersumber dari dalam diri, seperti kebutuhan hidup, keinginan memperoleh penghargaan, dan pencapaian, maupun dari luar diri, seperti kondisi lingkungan kerja, fasilitas, jaminan pekerjaan, supervisi, dan imbalan. Dalam pekerjaan, motivasi berfungsi mengaktifkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku agar karyawan bersedia memberikan upaya yang lebih besar. Karyawan yang merasa kebutuhannya diperhatikan cenderung memiliki antusiasme, ketekunan, dan tanggung jawab yang lebih kuat.

Instrumen motivasi menggunakan empat dimensi yang terdapat dalam skripsi, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, dan penghargaan. Kebutuhan fisiologis diukur melalui pemenuhan kebutuhan utama serta penyediaan fasilitas kerja. Rasa aman diukur melalui keamanan pribadi, jaminan keselamatan, dan kebebasan dari rasa takut. Kebutuhan sosial diukur melalui pergaulan dan kemudahan memperoleh bantuan. Kebutuhan penghargaan diukur melalui pengakuan atas status karyawan, pencapaian, dan nilai kerja. Pemenuhan dimensi tersebut diperkirakan meningkatkan kemauan karyawan untuk mencapai target dan menjaga kualitas pekerjaan.

Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

Bani (2022) menemukan bahwa komunikasi internal dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang searah dilaporkan Ginting et al. (2025) pada Kopdit UNAM Berastagi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kejelasan arus informasi dan dorongan kerja dapat menjadi kombinasi yang memperkuat pencapaian karyawan. Dalam pengujian parsial, Munthe & Tiorida (2017) dan Nurrachmah (2021) melaporkan pengaruh positif komunikasi internal terhadap kinerja. Informasi yang jelas, koordinasi yang lancar, dan kesempatan memberikan umpan balik membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.

Pada variabel motivasi, Agustian et al. (2025) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Afixkogyo Indonesia, sedangkan Irawan et al. (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja. Secara konseptual, motivasi memberikan energi dan arah bagi perilaku kerja, sehingga pemenuhan kebutuhan, penghargaan, rasa aman, dan dukungan fasilitas dapat meningkatkan kesungguhan dalam mencapai hasil kerja. Berdasarkan teori dan temuan terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Visionet Data Internasional.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Visionet Data Internasional.

H3: Komunikasi internal dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Visionet Data Internasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif untuk menganalisis hubungan pengaruh antara komunikasi internal dan motivasi sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di PT Visionet Data Internasional, Ruko Lippo Cyber Park, Jalan Boulevard Gajah Mada No. 2120, Panunggangan Barat, Kecamatan Cibodas, Kota Tangerang 15138, pada Februari sampai Juni 2026. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder bersumber dari buku, literatur, dan dokumen pendukung penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh 53 karyawan yang menjadi objek penelitian. Karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel 53 orang. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penetapan populasi, sampel, dan skala pengukuran mengacu pada prinsip penelitian kuantitatif yang digunakan dalam skripsi (Arikunto, 2019; Sugiyono, 2019; 2020).

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 22. Tahap analisis mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Kriteria pengujian instrumen dan model regresi mengikuti prosedur analisis multivariat yang digunakan dalam skripsi (Ghozali, 2019). Model regresi dinyatakan dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Dalam model tersebut, Y adalah kinerja karyawan, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, X_1 adalah komunikasi internal, X_2 adalah motivasi, dan e adalah tingkat kesalahan.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Menurut Hasibuan (2019, hal. 63) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.	1. Hasil Kerja	1. Kualias Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Efesiensi Waktu 4. Pelaksanaan Tugas	Likert
			1.Perilaku Kinerja	1. Inisiatif 2. Ketelitian	
			1.Sifat Pribadi	1. Kepemimpinan 2. Kreativitas 3. Kejujuran 4. Kehadiran	
2	Komunikasi Internal (X1)	Menurut Griffin (2018, hal. 92), komunikasi internal yang efektif mencakup kejelasan pesan, saluran komunikasi yang tepat, serta *feedback* yang konstruktif.	1. *Downward Comunnication*	1. Pemberian Instruksi Kerja 2. Penyampaian Tujuan Perusahaan 3. Pengarahan Sebelum Melakukan Tugas	
			1.Upward Comunnication	1. Penerimaan Saran dari Bawahan 2. Diskusi Masalah Pekerjaan 3. Umpan Balik Hasil Kerja	
			1.Horizontal Comunnication	1. Koordinasi Tugas Sesama Karyawan	

				2. Upaya Pemecahan Masalah Sesama Karyawan 3. Berbagi Informasi Sesama Karyawan 4. Upaya Pemecahan Konflik Sesama Karyawan	
3	Motivasi (X2)	Sutrisno (2020, hal.109) mengemukakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.	1. Fisioligis	1. Memenuhi kebutuhan utama 2. Jasmani dan Rohani 3. Penyediaan fasilitas	
			2. Rasa Aman	1. Kebutuhan keamanan pribadi 2. Rasa aman dan bebas dari rasa takut	
			3. Sosial	1. Pergaulan 2. Bantuan Pihak Lain	
			4. Penghargaan	1. Pengakuan atas status karyawan 2. Kebutuhan akan pencapaian 3. Nilai kerja	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan pada PT Visionet Data Internasional selama periode Februari-Juni 2026 melalui kuesioner kepada karyawan. Skripsi tidak memerinci jumlah kuesioner yang disebarkan dan dikembalikan secara terpisah; bagian tersebut perlu dilengkapi sebagai [Lengkapi jumlah kuesioner yang disebarkan] dan [Lengkapi jumlah kuesioner yang kembali]. Data akhir yang dinyatakan layak dan diolah berjumlah 53 responden, sesuai dengan jumlah populasi dan sampel jenuh penelitian.

Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	26	49%
Jenis kelamin	Perempuan	27	51%
Usia	18-30 tahun	24	45%
Usia	31-40 tahun	18	34%
Usia	41-50 tahun	11	21%
Pendidikan	SMA	23	43%
Pendidikan	S1	26	49%
Pendidikan	S2	4	8%
Lama bekerja	0-1 tahun	18	34%
Lama bekerja	1-5 tahun	31	58%
Lama bekerja	5-10 tahun	4	8%

Responden relatif seimbang berdasarkan jenis kelamin, dengan perempuan sebanyak 27 orang atau 51% dan laki-laki sebanyak 26 orang atau 49%. Kelompok usia terbesar adalah 18-30 tahun sebesar 45%. Pendidikan S1 merupakan kategori terbanyak dengan 26 responden atau 49%, sedangkan masa kerja dominan berada pada rentang 1-5 tahun sebanyak 31 responden atau 58%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, memiliki pendidikan menengah hingga sarjana, dan telah mempunyai pengalaman kerja yang cukup untuk menilai komunikasi, motivasi, serta pelaksanaan pekerjaan di perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel

Masing-masing variabel diukur menggunakan 10 butir pernyataan. Skripsi menyediakan tabulasi jawaban responden, tetapi tidak menyajikan tabel rata-rata atau kategori agregat untuk komunikasi internal, motivasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, artikel ini tidak membentuk nilai deskriptif baru di luar data yang secara eksplisit dilaporkan. Interpretasi deskriptif digunakan pada fenomena kinerja tahun 2024 dan pada hasil pengujian instrumen serta model regresi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Komunikasi internal	10	0,303-0,769	0,270	0,770	Valid dan reliabel
Motivasi	10	0,338-0,689	0,270	0,712	Valid dan reliabel
Kinerja karyawan	10	0,374-0,680	0,270	0,755	Valid dan reliabel

Seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,270, sehingga 30 butir instrumen dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel juga lebih besar daripada batas penerimaan 0,600. Dengan demikian, instrumen komunikasi internal, motivasi, dan kinerja karyawan konsisten dan dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5.Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Variabel/Indikator	Hasil	Interpretasi
Multikolinearitas	Komunikasi internal	Tolerance 0,609; VIF 1,641	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas	Motivasi	Tolerance 0,609; VIF 1,641	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot SRESID-ZPRED	Titik menyebar di atas dan di bawah 0 tanpa pola jelas	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Normalitas	Histogram dan Normal P-P Plot	Pola mengikuti distribusi normal dan garis diagonal	Residual dinyatakan normal

Nilai Tolerance 0,609 lebih besar daripada 0,10 dan VIF 1,641 lebih kecil daripada 10 untuk kedua variabel independen. Scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar di sekitar sumbu nol. Hasil histogram serta Normal P-P Plot juga diinterpretasikan mengikuti pola distribusi normal. Dengan demikian, model memenuhi

asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas sebagaimana dinyatakan dalam skripsi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial

Variabel	B	Std. Error	Beta	t Hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	18,217	3,999	-	0,054	0,957	-
Komunikasi internal	0,746	0,114	0,670	6,546	0,000	H1 diterima
Motivasi	0,224	0,105	0,219	2,142	0,003	H2 diterima

Berdasarkan koefisien tidak terstandar, persamaan regresi adalah $Y = 18,217 + 0,746X_1 + 0,224X_2$. Konstanta sebesar 18,217 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika komunikasi internal dan motivasi bernilai nol dalam model. Koefisien komunikasi internal sebesar 0,746 berarti bahwa, dengan asumsi variabel lain tetap, setiap kenaikan satu satuan komunikasi internal akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,746 satuan. Koefisien motivasi sebesar 0,224 berarti bahwa, dengan asumsi variabel lain tetap, setiap kenaikan satu satuan motivasi akan diikuti kenaikan kinerja sebesar 0,224 satuan. Kedua koefisien bernilai positif, sehingga arah hubungan masing-masing variabel dengan kinerja adalah searah.

Koefisien Determinasi dan Uji Simultan

Tabel 7. Koefisien Determinasi dan Uji Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	F Hitung	F Tabel	Sig.
0,825	0,681	0,668	2,320	53,305	3,18	0,000

Nilai R sebesar 0,825 menunjukkan hubungan yang kuat antara komunikasi internal dan motivasi dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,681 berarti bahwa 68,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi internal dan motivasi, sedangkan 31,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,668 menunjukkan kemampuan penjelasan model setelah mempertimbangkan jumlah variabel dan sampel.

Pada uji parsial, nilai t hitung komunikasi internal sebesar 6,546 lebih besar daripada t tabel sekitar 2,00 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Nilai t hitung motivasi sebesar 2,142 lebih besar daripada t tabel sekitar 2,00 dengan

signifikansi 0,003 < 0,05, sehingga H2 diterima. Pada uji simultan, nilai F hitung 53,305 lebih besar daripada F tabel 3,18 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H3 diterima; komunikasi internal dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa peningkatan kejelasan, keterbukaan, dan kelancaran arus komunikasi berkaitan dengan peningkatan kinerja. Koefisien terstandar komunikasi internal sebesar 0,670 juga lebih besar dibandingkan koefisien terstandar motivasi sebesar 0,219, sehingga dalam model penelitian ini komunikasi internal memiliki kontribusi relatif yang lebih kuat.

Secara mekanis, instruksi yang jelas membantu karyawan memahami apa yang harus dikerjakan dan standar yang harus dicapai. Penyampaian tujuan perusahaan memberikan arah yang sama, sedangkan pengarahan sebelum tugas mengurangi potensi kesalahan. Komunikasi dari bawahan kepada atasan memungkinkan masalah kerja segera dibahas dan memberi ruang bagi saran. Umpan balik membuat karyawan mengetahui kekuatan dan kekurangan hasil kerjanya. Pada tingkat horizontal, koordinasi dan berbagi informasi mempercepat pemecahan masalah serta mencegah konflik berkelanjutan. Proses tersebut mendukung kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas.

Temuan ini sejalan dengan Munthe & Tiorida (2017) dan Nurrachmah (2021), yang menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktisnya, PT Visionet Data Internasional perlu memperkuat komunikasi dua arah, memastikan instruksi dan target terdokumentasi dengan jelas, memberikan umpan balik atas hasil kerja, dan membangun forum koordinasi antardivisi. Prioritas tersebut relevan dengan karakter bisnis IT Managed Services yang membutuhkan akurasi informasi dan respons yang cepat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin terpenuhi kebutuhan yang mendorong karyawan untuk bekerja, semakin besar kecenderungan mereka untuk memberikan usaha yang optimal. Meskipun koefisiennya lebih kecil daripada komunikasi internal, motivasi tetap

mempunyai pengaruh yang bermakna secara statistik dan menjadi faktor yang melengkapi kejelasan sistem kerja.

Pemenuhan kebutuhan fisiologis dan tersedianya fasilitas kerja membantu karyawan melaksanakan tugas secara nyaman. Jaminan keselamatan dan rasa aman mengurangi kekhawatiran yang dapat mengganggu konsentrasi. Hubungan sosial yang baik mempermudah karyawan memperoleh bantuan saat menghadapi masalah, sedangkan penghargaan dan pengakuan memperkuat rasa bernilai serta keinginan mencapai target. Dengan demikian, motivasi mendorong kesungguhan, ketekunan, inisiatif, dan tanggung jawab yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian sejalan dengan Agustian et al. (2025) dan Irawan et al. (2024), yang menemukan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Bagi PT Visionet Data Internasional, temuan ini menekankan perlunya fasilitas kerja yang memadai, jaminan keamanan, pengakuan atas pencapaian, serta kesempatan berkembang. Evaluasi kebutuhan motivasi perlu dilakukan secara berkala agar bentuk dukungan yang diberikan sesuai dengan kondisi karyawan.

Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F membuktikan bahwa komunikasi internal dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut saling melengkapi. Komunikasi internal membantu karyawan memahami tugas, target, kebijakan, dan informasi yang dibutuhkan, sedangkan motivasi mendorong karyawan menggunakan informasi tersebut untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Komunikasi yang baik tanpa dorongan kerja dapat menghasilkan pemahaman yang tidak diikuti tindakan optimal, sedangkan motivasi tanpa informasi yang jelas dapat mengarahkan upaya pada sasaran yang keliru.

Kombinasi kejelasan komunikasi dan dorongan motivasional mendukung kualitas kerja, kuantitas hasil, ketepatan waktu, inisiatif, serta tanggung jawab. Nilai R Square 68,1% menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang substansial dalam konteks responden penelitian. Temuan simultan ini sejalan dengan Bani (2022) dan (Ginting et al., 2025). Namun, masih terdapat 31,9% variasi kinerja yang dijelaskan faktor lain, sehingga komunikasi internal dan motivasi perlu dipandang sebagai bagian dari sistem pengelolaan kinerja yang lebih luas.

Implikasi Penelitian

Secara teoretis, hasil penelitian mendukung pandangan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan dorongan individual. Arus komunikasi berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan tujuan organisasi dengan pelaksanaan tugas, sementara motivasi mengaktifkan usaha karyawan untuk mencapai hasil. Secara praktis, perusahaan perlu memperjelas instruksi dan target, menyediakan komunikasi dua arah, membangun forum umpan balik, memperkuat koordinasi antardivisi, menyediakan fasilitas dan jaminan keamanan, memberikan penghargaan, serta membuka kesempatan pengembangan. Langkah tersebut perlu diarahkan terutama pada peningkatan kualitas kerja dan ketepatan waktu yang teridentifikasi sebagai aspek yang memerlukan perhatian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Visionet Data Internasional. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, komunikasi internal dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kemampuan menjelaskan 68,1% variasi kinerja. Dengan demikian, ketiga tujuan penelitian telah terjawab dan seluruh hipotesis diterima dalam ruang lingkup responden penelitian.

Manajemen PT Visionet Data Internasional disarankan memperjelas instruksi serta informasi pekerjaan, meningkatkan komunikasi dua arah, menyediakan ruang penyampaian saran, memberikan umpan balik hasil kerja, dan memperkuat koordinasi antarkaryawan. Perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas fasilitas dan jaminan keamanan, memberi penghargaan atas pencapaian, serta menyediakan kesempatan pengembangan. Karyawan diharapkan memanfaatkan saluran komunikasi secara konstruktif, aktif berkoordinasi, dan menjaga inisiatif serta tanggung jawab kerja.

Keterbatasan penelitian adalah penggunaan hanya dua variabel independen, pelaksanaan penelitian pada satu perusahaan dengan 53 responden, serta pengumpulan data berbasis persepsi melalui kuesioner pada satu periode. Skripsi juga mencatat bahwa pengolahan SPSS yang digunakan tidak menghasilkan ringkasan nilai setiap dimensi, sehingga implikasi dimensi didasarkan pada observasi awal. Hasil penelitian karena itu

tidak digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan di Indonesia. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek dan jumlah responden, menyajikan analisis per dimensi, serta mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, atau kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini merupakan bagian dari skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta. Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing, PT Visionet Data Internasional, seluruh responden, dan pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian.

DAFTAR REFERENSI

Agustian, A., Sudaryanto, E., & Rully, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AFIXKOGYO Indonesia. *Jurnal Manajemen Pratama*, *2*(2), 19–31.

Bani, M. P. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, *4*(2), 29–37. https://doi.org/10.32938/ie.v4i2.2233

Ginting, S. V. B., Ginting, C. K., & Ompusunggu, V. M. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit/CU "UNAM" Berastagi. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, Saintek, Sosial Dan Hukum (PSSH)*, 215–226.

Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, *7*(2), 280–286. https://doi.org/10.58406/jrktl.v7i2.1915

Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(1), 86–97. https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i1.549

Nurrachmah, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai dengan Partisipasi sebagai Variabel Intervening. *KOMVERSAL*, *3*(2), 102–119. https://doi.org/10.38204/komversal.v3i2.723

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* (E. ke-8, Penyunt.) Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta (bukan "BPEE").

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (E. R. ke-23), Penyunt.) Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* (C. ke-16, Penyunt.) Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2019). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Bandung: CV. Alfabeta.

Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* (E. k.-3. ke-1), Penyunt.) Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* (E. K. ke-2), Penyunt.) Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja.* (E. Kelima, Penyunt.) Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wirawan. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.