

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PADA PT GOWA MODERN MOTOR



**ALYSHIA RAMADHANI S
1910421071**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PADA PT GOWA MODERN MOTOR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**ALYSHIA RAMADHANI S
1910421071**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOWA MODERN MOTOR

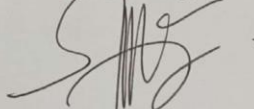
Disusun dan diajukan oleh

ALYSHIA RAHMADANI SIAWIJAYA
1910421071

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **15 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 15 September 2023
Disetujui Oleh,


Pembimbing,



Ilham Safar, S.M., M.M.


Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar**



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar**



Dr. Yusmanzar, S.Sos., M.I.Kom.
UNIVERSITAS FAJAR
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

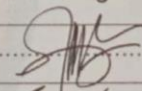
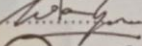
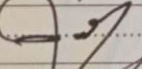
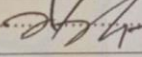
PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOWA MODERN MOTOR

disusun dan diajukan oleh

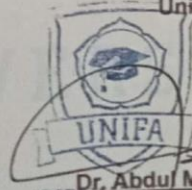
ALYSHIA RAHMADANI SIAWIJAYA
1910421071

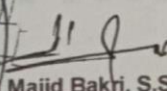
telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 15 September 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Ketua	1. 
2.	Dr. Wahyu, S.E., M.Si.	Anggota	2. 
3.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar




Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : ALYSHIA RAHMADANI SIAWIJAYA
NIM : 1910421071
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOWA MODERN MOTOR"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 15 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Alyshia Rahmadani Siawijaya

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga laporan tugas akhir dengan judul “**Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gowa Modern Motor**” ini dapat dikerjakan dan disusun sebaik mungkin. Penyusunan skripsi ini dilaksanakan sebagai pemenuhan kewajiban menyelesaikan tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial di Universitas Fajar.

Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orang tua saya, yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan rasa sabar yang tak terhingga, Ayahanda Rusdy Siawijaya dan Ibunda Emmy Muhammad.

Dalam pembuatan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada segenap pihak yang telah membantu, diantaranya :

1. Dr. Mulyadi Hamid, S.E, M.Si selaku rektor Universitas Fajar Makassar
2. Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
4. Ilham Safar, S.M., M.M. selaku Pembimbing penulisan skripsi saya, Terima Kasih atas segala bimbingan, masukan, dan ajaran serta motivasi yang sudah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Kak Nasyirah Nurdin, S.M., M.M selaku Staff Program Studi Manajemen yang senantiasa memberikan informasi mengenai skripsi
6. Ibu Imelda Aras selaku Branch Manager & seluruh internal PT Gowa Modern Motor yang telah membantu dalam proses penelitian saya

7. Teristimewa kepada keluarga, dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini
8. ALVIAN sebagai partner saya dalam segala hal, my best support system, terima kasih telah menemani, meluangkan waktu, mendukung, menghibur, dan menyemangati untuk meraih goals saya yang satu persatu telah tercapai
9. Terakhir untuk diri saya sendiri, ALYSHIA RAMADHANI S, Terima kasih telah mau berjuang dan bertahan dalam setiap proses dalam hidup sampai mampu berada dititik ini.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan didalamnya, maka dari itu penulis mengharapkan saran kepada seluruh pembaca agar kiranya mengirimkan saran melalui instagram @Alyshiamadhanii, besar harapan penulis semoga skripsi ini bisa menjadi referensi kita semua dalam disiplin ilmu yang tepat bagi kita semua.

Makassar, 15 September 2023

Alyshia Rahmadani S

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOWA MODERN MOTOR

**ALYSHIA RAHMADANI S
ILHAM SAFAR**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT GOWA MODERN MOTOR. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner kemudian dibagikan kepada responden serta telah melakukan uji validitas dan reliabilitas. populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Gowa Modern Motor cabang Nipah yang berjumlah 45 orang yang dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji normalitas, uji determinasi, uji t dengan bantuan software spss versi 29. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung $3,449 > 1,681$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga variabel komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Komunikasi internal, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTERNAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GOWA MODERN

**ALYSHIA RAHMADANI S
ILHAM SAFAR**

The purpose of this research is to analyze the influence of internal communication on employee performance at PT GOWA MODERN MOTOR. The method used is quantitative. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires and then distributing them to respondents and carrying out validity and reliability tests. The population in this research is all employees of PT Gowa Modern Motor Nipah branch, totaling 45 people who were used as samples. The data analysis techniques used are the classical assumption test, normality test, determination test, t test with the help of SPSS version 29 software. Based on the results of the t test hypothesis testing, the calculated t value is $3.449 > 1.681$ and the significance value is $0.001 < 0.05$ so that the internal communication variable has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords : Internal communication, Employee performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUANError! Bookmark not defined.	
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2. Grand Teori	12
3. Komunikasi Internal.....	15
4. Kinerja Karyawan	18
2.2 Tinjauan Empirik	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	24
2.4 Definisi Operasional.....	25
2.5 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian.....	27
3.2 Tempat dan waktu	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
1. Populasi	27
2. Sampel.....	27
3.4 Jenis dan Sumber data	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6 Pengukuran Variabel	28
3.7 Instrumen Penelitian	28
3.8 Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	32
4.2 Deskripsi Responden Penelitian	33
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	35
4.4 Hasil Uji Instrumen.....	37
4.5 Uji Asumsi Klasik	38
4.6 Uji Hipotesis.....	42
4.7 Pembahasan.....	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	46
5.1 Kesimpulan	46
5.1 Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	47

DAFTAR TABEL

Table 1. 1 Data Penjualan	3
Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu.....	22
Tabel 2. 2 Definisi Operasional dari Komunikasi Internal	26
Tabel 3. 1 Skor Penilaian Skala Likert.....	29
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Komunikasi Internal	36
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 4. 6 Uji Validitas Komunikasi Internal	37
Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas.....	38
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	40
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	41
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial	42
Tabel 4. 12 Hasil Uji Determinasi	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4. 1 Hyundai Nipah Mall City Store	32
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas	39
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi organisasi adalah kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, dikarenakan komunikasi merupakan alat utama bagi anggota organisasi untuk melakukan kegiatan manajemen secara bersama-sama. Komunikasi yang baik sangat diperlukan supaya rencana kerja yang telah dirumuskan berhasil diselesaikan. Artinya komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi agar tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan sebaik-baiknya dan tujuan tersebut tidak dapat tercapai tanpa adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, sehingga komunikasi sangatlah penting bagi organisasi. Penting karena komunikasi merupakan hal yang penting atau alat utama bagi anggota organisasi dapat bersama-sama melakukan kegiatan pengelolaan.

Menurut Effendy (2019), Komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan anantara pengurus dan karyawan didalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertikal. Komunikasi dalam sebuah organisasi terkhusus pada perusahaan biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi di luar perusahaan (*external communication*). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss communication*. Kesulitan ini akan terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman dan sebagainya sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada

akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai.

Marhawati (2022), Menerangkan kinerja merupakan suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selama waktu khusus, melalui proses pengerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja pegawai mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan rencana yang telah ditentukan. Dalam literatur keperilakuan, terdapat sejumlah aspek sikap karyawan dalam organisasi, diantaranya adalah partisipasi dan kinerja. Komunikasi dalam organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan partisipasi. Komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap partisipasi, Komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun demikian, manajer harus memahami proses komunikasi sehingga mereka dapat merancang proses komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Komunikasi juga meningkatkan kinerja pegawai.

PT Gowa Modern Motor perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan memiliki beberapa cabang di Indonesia di antaranya di Makassar, Sulawesi selatan. Perusahaan mengharapkan karyawannya teliti dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa komunikasi dan lingkungan kerja yang positif maka akan sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Masalah komunikasi internal sangat berpengaruh dalam membangun kinerja yang baik dalam perusahaan, untuk mengatasi masalah tersebut dibutuhkan peran pimpinan karena hal ini akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Table 1.1
Data Penjualan

No	Bulan	2022	2023
1	Januari	2	20
2	Februari	4	10
3	Maret	7	8
4	April	11	
5	Mei	6	
6	Juni	12	
7	Juli	8	
8	Agustus	15	
9	September	18	
10	Oktober	16	
11	November	6	
12	Desember	18	

Sumber data : PT GOWA MODERN MOTOR MAKASSAR, 2023

Dari uraian tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa pada bulan Januari sampai April terjadi peningkatan penjualan oleh karyawan PT GOWA MODERN MOTOR Cabang Nipah, Pada bulan Mei terjadi penurunan penjualan yang drastis, lalu mengalami peningkatan pada bulan Juni, dari bulan Juli hingga Maret 2023 terjadi fluktuasi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi internal dalam membangun kinerja yang baik yang berpengaruh dalam penjualan produk, oleh karena itu, peneliti yakin untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul “ **Pengaruh Komunikasi Internal dalam membangun Kinerja pada PT GOWA MODERN MOTOR** “.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pada PT Gowa Modern Motor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkenaan dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Gowa Modern Motor.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian yang diinginkan dari peneliti yakni:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan pengetahuan maupun keilmuan pada bidang manajemen sumber daya manusia terkhusus mengenai komunikasi internal dan kinerja karyawan pada PT Gowa Modern Motor.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan, peneliti sendiri, bagi yang membacanya dan juga bagi Universitas Fajar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2019,1) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu disiplin akademis dan keilmuan yang mengembangkan tata cara penggunaan sumber daya manusia, sumber daya lain, dan sumber daya lainnya yang efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Hamali (2018), "Manajemen SDM merupakan pendekatan tertentu yang bersifat strategis dalam hal motivasi, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia".

Selanjutnya, menurut Serdamayanti (2017) MSDM merupakan alat untuk mengatasi kemanusiaan berlandaskan tiga prinsip dasar, yakni :

1. Sumber daya manusia yaitu aset paling berharga dan penting yang dimiliki suatu organisasi atau bisnis karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur yang ada didalamnya.
2. Jika kebijakan prosedur dan peraturan yang diberkaitan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan, keberhasilan sangat mungkin tercapai.
3. Untuk mendapatkan hasil terbaik, bisnis dan organisasi akan memberikan dampak yang signifikan.

Dari beberapa poin yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya mulai dari tahap awal pembangunan hingga pengembangan sumber daya manusia yang secara khusus ditujukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk membantu

mencapainya tujuan organisasi.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018,) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah strategi yang berfokus untuk memastikan bahwa perilaku kerja karyawan selaras dengan kebutuhan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ditetapkan bahwa program karyawan yang ada saat ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan penghentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan strategi pengembangan pegawai dengan menekankan kebiasaan kerja, koneksi keramik, untuk berkembang delegasi, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi. Pegawai dengan menekankan kebiasaan kerja, wewenang delegasi, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi. Organisasi hanyalah alat untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi yang efektif akan membantu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan suatu strategi yang memberi dorongan kepada karyawan agar bekerja sama dan efektif dalam mencapai tujuan organisasinya, pengarahan dilakukan oleh atasan yang akan memberikan dorongan kepada bawahan agar dapat melaksanakan semua dengan baik. Bagaimanapun, pengadaan adalah prosedur yang melibatkan seleksi, penyaringan, pemantauan, orientasi, dan induksi kasus, untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan adalah suatu prosedur yang meliputi seleksi, penyaringan, pemantauan, orientasi dan induksi untuk

memperoleh calon-calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Percakapan yang bagus akan membantu anda mencapai tujuan anda

4. Pengendalian

Pengendalian adalah strategi untuk memastikan bahwa karyawan menyadari peraturan organisasi dan beroperasi sesuai dengan harapan. Untuk memastikan bahwa karyawan menyadari peraturan organisasi dan beroperasi sesuai dengan harapan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kolaborasi, dan menganalisis situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses yang meningkatkan pengembangan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang dibagikan sesuai dengan keperluan tenaga kerja masa kini dan di masa depan.

6. Kompensasi

Kompensasi yakni proses pembayaran terus menerus kepada seorang pekerja dalam bentuk uang atau harta benda sebagai imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi. Adil dan layak merupakan dua komponen utama kompensasi, adil ditentukan berdasarkan prestasi kerja.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan strategi untuk menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi dan kebutuhan karyawan agar menghasilkan kerjasama tim untuk ditegakkan harmonis dan menguntungkan. Nilai-nilai organisasi dan kebutuhan karyawan guna menghasilkan kerjasama tim yang harmonis dan menguntungkan. Pegawai suatu organisasi harus berhadapan dengan keberhasilan dan keuntungan, sedangkan pegawai organisasi lain dapat memperoleh dana yang diperlukan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian ialah tugas penting dan menantang pada manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan sumber daya manusia karena melibatkan penyeimbangan

dua nilai yang berbeda karena itu fundamental melibatkan penyeimbangan dua nilai yang berbeda secara fundamental

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah strategi untuk mencapai tujuan atau meningkatkan kondisi fisiologis, mental, dan kesetiaan yang diperlukan supaya orang dapat terus berkolaborasi setelah pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilaksanakan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada konsistensi internal dan eksternal.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling istimewa dan berfungsi sebagai landasan bagi seluruh tujuan organisasi karena jika tidak ada, maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan begitu ambisius. Kedisiplinan merupakan alat dan sarana pemahaman organisasi aturan dan norma yang berlaku.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah yang diduga kolaborasi antara dua karyawan dalam organisasi yang sama. Masalah ini disebabkan oleh kurangnya motivasi dalam diri pegawai, kurangnya motivasi dalam organisasi, menurunnya produktivitas, motivasi gaji, atau sebab lainnya pada diri karyawan, kurangnya motivasi dalam organisasi, penurunan produktivitas, pemotongan gaji, atau sebab lainnya. Mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi akan lebih menjadi lebih sederhana jika fungsi manajemen dijalankan dengan sangat baik saat merekrut karyawan baru, untuk mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi jika fungsi manajemen dijalankan dengan unggul saat merekrut karyawan baru.

Menurut Ricardianto (2018), berikut manfaat SDM bagi organisasi :

1. Profit pengembangan SDM bagi organisasi :
 - a. Pertambahan produktivitas kerja organisasi
 - b. Terbentuk hubungan yang positif antara atasan dan bawahan
 - c. Terlaksananya proses pengambilan keputusan yang bertambah cepat dan tepat
 - d. Meningkatkan moral dan komitmen organisasi
 - e. Menjunjung tinggi integritas manajerial (manajemen partisipatif)
 - f. Memperpanjang atau meningkatkan komunikasi operasional
 - g. Konflik penyelesaian pada tataran fungsional dan komitmen.
2. Manfaat pengembangan SDM bagi karyawan :
 - a. Umpan balik yang lebih positif
 - b. Kapasitas mengatasi permasalahan
 - c. Penghayatan dan motivasi faktor operasional
 - d. Dorongan meningkatkan produktivitas pekerja
 - e. Menambah rasa yang berhubungan percaya diri
 - f. Informasi tambahan mengenai program peningkatan kapasitas
 - g. Menambah kepuasan kerja
 - h. Meningkatkan komitmen terhadap kemampuan orang tersebut
 - i. Tekad besar untuk mandiri.

Menurut Hamali (2018), departemen sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan sosial

Tujuan sasaran dari pengelolaan sosial sumber daya manusia adalah agar organisasi atau bisnis berkomitmen secara sosial dan etis pada aspirasi masyarakat umum sambil mengurangi dampak negatif apapun. Pengelolaan sosial sumber daya manusia ialah membentuk organisasi atau bisnis berkomitmen secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat

umum sambil meminimalkan dampak negatif apapun. Suatu organisasi atau badan usaha diyakini mampu meningkatkan kualitas masyarakat umum dan membantu penyelesaian permasalahan sosial. Mampu meningkatkan kualitas masyarakat umum dan menopang penyelesaian permasalahan sosial. Inisiatif tanggung jawab sosial (CSR) kedalam operasional bisnis merupakan salah satu implikasi dari misi sosial MSDM, seperti program perlindungan lingkungan, pengamanan lingkungan masa depan, inisiatif pelatihan dan penelitian, serta mendukung berbagai inisiatif sosial.

Perusahaan merupakan bagian komponen dari cara hidup masyarakat umum. Dengan meluncurkan kegiatan yang dibutuhkan masyarakat, bisnis akan menjadi efektif. Kontribusi bisnis kepada masyarakat menunjukkan bahwa faktor-faktor diluar organisasi akan berdampak pada operasi dan nilai perusahaan. Masyarakat menyaarankn bahwa faktor-faktor diluar organisasi akan berdampak pada operasi dan nilai-nilai inti. Masyarakat umum mengharapkan bisnis usaha menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan dengan harga wajar dan pengiriman yang cepat untuk menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan dengan harga wajar dan pengiriman yang cepat untuk mengadakan barang dan jasa yang dibutuhkan dengan harga yang sewajarnya dengan pengiriman yang cepat. Masyarakat umum mengharapkan bisnis usaha menjaga moralitas dan norma-norma sosial. Masyarakat mengharapkan agar satu perusahaan bisnis dapat mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya manusia ada, dan kemudian masyarakat mengkehendaki diperlakukan secara adil dan bijaksana.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasi merupakan tujuan formal yang diciptakan agar dapat membantu organisasi dalam mencapainya. Bagian sumber daya manusia meningkatkan efektivitas dengan organisasi dengan mengikuti prosedur yang tercantum di bawah ini :

- a. Menawarkan tugas kerja yang menantang dan bermotivasi tinggi
- b. Memanfaatkan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Meningkatkan kualitas kerja dengan menyediakan waktu untuk memperbarui biografi karyawan secara tepat waktu.
- d. Menawarkan jumlah waktu kerjasama, lingkungan kerjasama yang aman dan tenteram, serta memberikan perlindungan kepada setiap hak-hak karyawan.
- e. Menjelaskan pentingnya hak asasi manusia kepada setiap karyawan.

Agar suatu organisasi menjadi efektif, organisasi tersebut harus menggabungkan pengetahuan karyawannya saat bekerja untuk meminimalkan pergantian karyawan. Tanpa tenaga kerja terampil, organisasi atau bisnis pun akan beroperasi secara bias meskipun organisasi tersebut mampu berdiri sendiri. Efektivitas organisasi didasarkan pada produktivitas manusia secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan dari fungsi organisasi adalah untuk meningkatkan distribusi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dengan memberikan konsultasi yang tepat. Divisi sumber daya manusia menjadi semakin banyak dipaksa untuk memberikan rekrutmen program demi program dan pelatihan ketenagakerjaan. Ketika manajer ini mengumumkan gagasan dan arah baru, divisi sumber daya manusia harus dapat berfungsi sebagai pemeriksa realitas.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi setiap anggota organisasi atau bisnis yang tidak secara aktif mencapainya diluar organisasi dari sebuah organisasi atau bisnis yang tidak secara aktif menjalankannya diluar organisasi. Jika tujuan organisasi sasaran dan tujuan pribadi tidak selaras, karyawan

tersebut akan keluar dari perusahaan. Konflik antar tujuan organisasi dapat mengakibatkan kondisi kerja yang buruk bagi karyawan, diharapkan perusahaan mampu memenuhi segala kebutuhan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Jika tujuan pribadi karyawan dalam pekerjaan tercapai, mereka akan bekerja dengan efisien agar pekerjaannya tercapai. Kegiatan yang menyangkut kehidupan bagi manusia harus berpusat pada pencapaian keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebijakan perusahaan tentang jam kerja dan gaji.

2. Grand Teori

Menurut Robbins & Judge (2021) Perilaku Organisasi atau *organizational behavior* sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. Untuk meringkas definisi tersebut, perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen.

Menurut Robbins & Judge (2016) tujuan perilaku organisasi pada dasarnya ada tiga, yaitu menjelaskan, meramalkan dan mengendalikan perilaku manusia.

- a. Menjelaskan berarti kajian perilaku organisasi untuk mengetahui faktor-faktor penyebab perilaku seseorang atau kelompok. Karena membantu para manajer atau manajer tim dalam melaksanakan sasaran kelompok tim, memahami fenomena manjerial merupakan faktor yang sangat penting.
- b. Meramalkan menandakan kemampuan suatu organisasi untuk mempengaruhi perkembangan nilai-nilai intinya di masa depan. Pengetahuan tentang

penyebab faktor-faktor yang menyebabkan munculnya perilaku individu atau kelompok membantu manajer mengidentifikasi masalah dengan program atau prosedur tertentu sebuah organisasi.

- c. Mengendalikan berarti bahwa perilaku organisasi menawarkan berbagai strategi dalam mengarahkan perilaku individu atau kelompok. Berbagai strategi kepemimpinan, motivasi dan pengembangan tim kerja yang efektif merupakan contoh-contoh dalam mengarahkan perilaku individu atau kelompok.

Robbins & Judge (2015) komunikasi ialah suatu proses penyampaian informasi, alat ukur, dan segala makna yang terkandung di dalamnya agar penerima bisa memahami dan melalkannya. Komunikasi internal terbagi menjadi tiga jenis, yaitu diantaranya:

a. Komunikasi Lisan

Komunikasi lisan yakni komunikasi yang berlangsung secara terus menerus dalam format ucapan saat bertukar informasi, hindari menggunakan metode layaknya pidato, diskusi dalam kelompok yang dilakukan secara pribadi, melalui telepon atau konferensi video.

b. Komunikasi Tulisan

Komunikasi tulisan adalah metode tertentu dalam menyampaikan informasi dengan menggunakan bentuk komunikasi tertulis seperti surat, email, pesan singkat, dan media sosial.

c. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang dapat menyampaikan pesan yang dilakukan melalui isyarat, bahasa tubuh khas, atau bahasa tubuh yang mempunyai semacam seni atau makna. Bahasa tubuh yang dapat menyampaikan keadaan emosi seseorang.

Robbins & Judge (2016) mendefinisikan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Selanjutnya Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Menurut Robbins & Judge (2016), kinerja seseorang karyawan dapat ditentukan oleh persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang diselesaikan serta pemahamannya terhadap motivasi dan keterbatasannya sendiri. Kualitas pekerjaan seseorang dapat ditentukan dengan melihat prestasi mereka dalam bidang pekerjaan serta motivasi dan ketekunan mereka dalam menghadapi tantangan yang telah ditetapkan dihadapan mereka.

Kuantitas adalah hasil yang ditentukan melalui analisis jumlah unit, jumlah aktivitas berbeda yang dipilih, Robbins & Judge (2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah siklus aktivitas atau unit hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya, seseorang karyawan mungkin dapat mengakhiri pekerjaannya di perusahaan menggunakan jam kerja yang telah ditentukan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, Robbins & Judge (2016), dipandang dari sudut koordinasi dengan hasil yang didapatkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Selain tambahan itu, kinerja karyawan dapat diturunkan dari waktu pelaksanaannya, penentuan waktu jam kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya. Dengan demikian tidak mengganggu dan tidak ikut campur dengan pekerjaan lain yang ada kaitannya dengan tugas karyawan tersebut diatas.

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku), yang dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari suatu unit dalam penggunaan sumber daya, Robbins & Judge (2016). Dalam hal memperkirakan nilai harian, baik nilai harian individu manusia atau nilai harian sumber daya teknologi, informasi, dan bahan organisasi itu semuanya dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Robbins & Judge (2016) kemandirian adalah ambang batas dimana seseorang dapat secara pasti menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bayaran, kompensasi, atau bantuan lainnya.

Kinerja karyawan itu dimungkinkan untuk menentukan apakah jam kerja karyawan tersebut bertambah atau berkurang dengan melihat kualitas, kuantitas, jadwal efektivitas, dan sikap mereka dalam melakukan pekerjaannya. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu melingkupi dan dapat menjalankannya sendiri tanpa meminta bantuan, bimbingan orang lain atau pengawas.

3. Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah sejenis komunikasi dua arah yang dilakukan secara khusus oleh perwakilan internal komunitas, organisasi, atau bisnis tertentu. Tujuan sasaran komunikasi bukanlah berfokus pada diskusi anggota masyarakat untuk menciptakan dialog internal, melainkan untuk mengumpulkan dan menerima umpan balik yang pada akhirnya akan menghasilkan umpan balik positif atau negatif. Selain itu komunikasi internal perusahaan harus meningkatkan kualitas SDM organisasi. Setiap SDM menyampaikan ide-ide baru seperti pendapat dan saran melalui komunikasi internal dengan anggota dan lainnya.

Sastroatmodjo & Purnairawan (2021), Komunikasi internal adalah proses

komunikasi yang terjadi dalam perusahaan. Bentuk komunikasi ini terjadi antara karyawan, baik sebagai bawahan, sesama rekan, maupun atasan. Komunikasi internal adalah terkait dengan hubungan di antara organisasi dan karyawannya dan memiliki tujuan utama untuk memfasilitasi perekrutan dan retensi karyawan berkualifikasi tinggi dengan hubungan memberikan dampak positif terhadap organisasi atau bisnis. Selain itu, komunikasi internal juga berfungsi untuk memastikan karyawan selalu menerima informasi sehingga prestasi kerja dan beban kerjanya sama-sama maksimal. Untuk itu, komunikasi internal berfungsi sebagai sarana membina hubungan yang harmonis antar karyawan sehingga menjadi aset perusahaan. Hal ini dapat dicapai dengan berbagai kegiatan kelompok, misalnya makan bersama, jalan-jalan dan sejenisnya.

Lebih lanjut oleh Dennis (dalam Balakhrisan & Masthan, 2013) terdapat lima faktor yang digunakan untuk mengukur komunikasi internal, antara lain :

1. *Superior-subordinate Communication*

Faktor ini menekankan pada pemahaman, pengertian, dan saling menghormati antara kedua pihak.

2. *Quality of Information*

Faktor *Quality Of Information* menimbulkan beberapa kekhawatiran tentang bagaimana mengelola tim dengan memberikan informasi rinci, memberikan penghargaan, dan mendidik anggota tim tentang tujuan dan rencana organisasi dan karyawannya.

3. *Superior Openness*

Faktor *Superior Openness* merupakan faktor kunci yang berhubungan dengan tingkat fungsi manajerial atau yang berisiko. Faktor ini menjelaskan bagaimana karyawan berperilaku ketika menerima informasi dari atasannya dan bagaimana mereka merasa nyaman dan tidak cemas ketika bertukar informasi.

4. *Opportunities For Upward Communication*

Pendapat seseorang tentang sudut pandang maupun yang dianut serta dimasukkan ke dalam aktivitas sehari-hari dibatasi oleh faktor ini.

5. *Reliability Of Communication*

Faktor ini menunjukkan gagasan karyawan yang berkaitan dengan permintaan informasi yang dapat dipercaya dari organisasi pengelola dan organisasi penelitian lainnya. Selain itu, faktor ini dapat mengurangi keakuratan, keandalan, dan kebenaran informasi yang diberikan oleh manajer dan karyawan.

Dijelaskan lebih lanjut oleh Wibowo (2016), indikator-indikator komunikasi antara lain sebagai berikut:

a. Kemudahan dalam mengumpulkan informasi

Kinerja yang lebih baik dapat dilakukan oleh seorang karyawan apabila ia lebih mudah dalam mengkomunikasikan informasi kepada orang lain.

b. Intensitas komunikasi

Ketika banyak terjadi komunikasi yang baik, proses komunikasi menjadi lebih lancar. Intensitas komunikasi sangat penting dalam setiap proses komunikasi organisasi.

c. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mencakup pengertian bahwa komunikasi tatap muka yang efektif menyangkut proses komunikasi secara langsung untuk membantu orang lain memahami apa yang disampaikan oleh komunikator.

d. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang disampaikan oleh komunikator kepada pendengarnya tergantung pada tingkat pemahamannya terhadap orang tersebut. Komunikasi apa pun yang efektif dan jelas dapat memudahkan seseorang dalam memperhatikan dan memahami apa yang akan dibicarakan.

e. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami nasihat yang diberikan oleh seorang komunikator kepada orang yang menerima nasihat tersebut, kemungkinan besar akan terjadi pergantian terhadap rencana yang dijalankan sesuai dengan nasihat yang diberikan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata “prestasi kerja”. Menurut Cole et al (2020), kinerja didefinisikan sebagai suatu proses yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas individu pekerja, membantu mereka mencapai tujuan dan strategi organisasi secara informal, sehari-hari, dan berbasis informasi melalui penggunaan agenda, dapat disimpulkan bahwa terlibat dalam pekerjaan karyawan merupakan salah satu cara seseorang mencapai suatu tujuan atau sasaran tertentu yang berasal dari usahanya sendiri. Pekerjaan seseorang dianggap berhasil bila hasil yang diperoleh individu tersebut mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah kemampuan untuk memenuhi syarat kerja yang diberikan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta mencapai tujuan yang selaras dengan moral dan etika perusahaan, Sitinjak et al (2021). Kinerja adalah ukuran seberapa tinggi tingkat kinerja seseorang selama waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan mengarahkan kepada karyawan bagaimana karyawan ikut berkontribusi dalam hal kehadiran, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan sikap kerja terhadap lingkungan perusahaan, Aii & Wardoyo (2021).

Menurut Annisa et al (2017) Karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan. Selain sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, karakteristik yang

berhubungan dengan pekerjaan seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, dan nilai juga sangat mempengaruhi produktivitas. Dalam kaitannya dengan prinsip ketenagakerjaan, jelas bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur, dan jenis kelamin, tingkat suku, pendidikan, keadaan sosial ekonomi, dan kepekaan terhadap yang lalu semuanya akan memberikan kontribusi dalam hal ini terhadap kinerja dan produktivitas kerja, baik perorangan maupun organisasi, sehingga akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi klien atau karyawan.

Lebih lanjut menurut Kasmir (2018), faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja :

1. Kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang ketika melaksanakan tugas tertentu.
2. Berkaitan dengan ilmu tentang pekerjaan, maka orang yang mempunyai ilmu yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.
3. Rancangan kerja merupakan rencana yang berhubungan dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan, yang akan meringankan seseorang dalam mencapai tujuan tersebut.
4. Kepribadian yaitu karakteristik yang dimiliki seorang karyawan berbeda-beda.
5. Motivasi kerja yaitu dorongan seseorang untuk melaksanakan tugasnya.
6. Budaya organisasi adalah standar atau norma yang ditetapkan yang dimiliki oleh organisasi atau bisnis tertentu.
7. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan tugas yang telah diberikan
8. Gaya kepemimpinan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku seorang pemimpin ketika mencoba memahami atau mengatasi situasi yang dihadapi.
9. Kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang dalam melaksanakan

pekerjaan.

10. Lingkungan kerja adalah suasana atau suatu kondisi di tempat seseorang bekerja.
11. Loyalitas adalah rasa setia seseorang untuk terus bekerja dan mendukung perusahaan tempat mereka bekerja saat itu.
12. Komitmen menjadi landasan bagi karyawan untuk menjalani kebijakan dan prosedur perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja yakni upaya karyawan agar dapat melaksanakan tugas sehari-hari secara bersungguh-sungguh.

Bernardin & Russel (Lengkong, Aeros & Sambul,2020), menguraikan beberapa aspek-aspek untuk menakar kinerja karyawan sebagai berikut :

1. *Quality* yakni hasil kerja keras karyawan yang sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi. Ini merupakan metrik yang menunjukkan jika suatu proses atau hasil kerja menyimpang atau melampaui batas kesempurnaan.
2. *Quantity* yakni ukuran potensi seorang karyawan untuk mencapai skala maksimal yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. apabila potensi ini tercapai berarti pekerjaan karyawan tersebut aman. Kuantitas adalah bilangan objektif yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah uang, jumlah unit yang diproduksi, tau jumlah aktivitas tertentu yang telah disetujui oleh karyawan.
3. *Timeliness* merupakan ketepatan waktu karyawan dalam bertugas sesuai dengan standar waktu kerja yang telah diatur, jika seorang karyawan bekerja telah sesuai dengan ketentuan tersebut maka kinerjanya dianggap baik. Ketepatan waktu merupakan ukuran yang menunjukkan apakah suatu tugas dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. *Cost effectiveness* adalah penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan beretika sehingga mampu mempengaruhi seberapa besar pengeluaran perusahaan dan memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Efektivitas biaya mengidentifikasi ambang batas yang bersifat mutlak untuk penggunaan modal kerja harian perusahaan untuk mencapai keuntungan sebesar-besarnya.
5. *Need for supervision* adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik meskipun tidak ada pengawasan ketat dari manajemen perusahaan. Walaupun tidak ada pengawasan ketat dari manajemen perusahaan, karyawan dapat bekerja secara efektif karena produktivitasnya akan meningkat. Kebutuhan akan pengawasan merupakan suatu aktivitas yang memungkinkan seorang karyawan melakukan tugas tertentu tanpa campur tangan pihak lain agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
6. *Interpersonal impact* adalah ketika seorang karyawan sangat menghargai pekerjaannya dan memotivasi mereka untuk mendapatkan hasil terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. *interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan pada diri seseorang untuk mengembangkan etos kerja yang sehat, kesadaran diri, dan kerjasama tim antar rekan kerja guna menciptakan kondisi yang meningkatkan produktivitas.

Menurut Afandi (2018), indikator kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja dapat ditakar oleh bentuk yang diukur oleh total hasil kerja yang bisa dilihat oleh hasil satuan angka.

2. Kualitas hasil kerja

Mutu suatu hasil kerja dapat ditentukan oleh bentuk yang dipilih yang berfokus pada kualitas dan keberhasilan suatu kerja yang dapat diimbangi

dengan penilaian atau cara lain.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Efisiensi dalam menangani tugas dengan berbagai metode yang serupa lainnya.

4. Disiplin kerja

Patuh terhadap hukum dan aturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Daya upaya seorang karyawan untuk menetapkan dan melaksanakan semua pekerjaan dengan cara yang handal dan efisien tanpa harus diperingatkan dan dapat memahami apa saja yang merupakan syarat yang harus dipenuhi, dapat mempunyai pandangan ke depan agar lebih efektif dalam melaksanakan sejumlah tugas meskipun dalam suasana tertekan maupun dalam keadaan susah.

2.2 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Prijianto 2011	Pengaruh efektivitas komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi BEM-FE Universitas Gunadarma	Tingkat efektivitas komunikasi, efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi dikatakan baik. Secara parsial hanya variabel efektivitas komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja

			organisasi, sedangkan secara simultan, variabel efektivitas komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
2	Adinda Citra Kusuma 2013	Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Industri	Komunikasi antara karyawan dengan atasan ataupun rekan kerja yang berada pada PT Mitra Makmur Industri sudah baik dan efektif yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT Menurut pandangan karyawan dinilai sudah baik karena didukung oleh Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Alfizah Rahmadani (2016)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pemantang	Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pemantang siantar

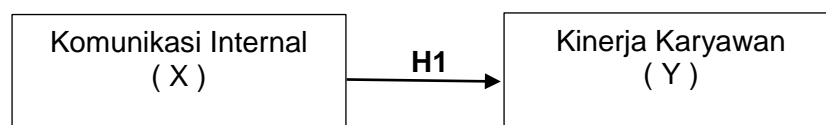
		siantar	
4	Sulfitra, Marzuki (2011)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor PT. Pos Indonesia Banda Aceh	Terlihat bahwa komunikasi formal memiliki pengaruh terhadap cara kerjakaryawan diPT. PosBanda Aceh
5	Maidasari Marpaung 2019	Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga, Medan Thamrin	Berdasarkan dari hasil penelitian variabel komunikasi dan sikap kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Cimb Niaga, Medan Thamrin. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan variabel sikap kerja berpengaruh positif sehingga signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Cimb Niaga, Medan Thamrin.

2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penting.

Pengaruh Komunikasi internal (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Suatu perusahaan dipacu untuk memaksimalkan potensinya dalam segala bidang kehidupan, termasuk bisnis, profesi, kehidupan sosial, dan jenis keperluan lainnya. Mereka berkolaborasi dalam suatu sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan. Untuk merealisasikan itu semua, maka diperlukan suatu kekompakan dari anggotanya, yaitu pihak internal dalam perusahaan, apabila pihak-pihak internal dalam perusahaan itu memiliki komunikasi internal yang baik, kolaborasi yang kompak, dan mengutamakan kepentingan perusahaan, maka hal ini melahirkan suatu suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan dan tentu saja kinerja tersebut akan menjadi lebih baik pula.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 2. 2
Definisi Operasional dari Komunikasi Internal

Variabel	Indikator
Komunikasi Internal (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melakukan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif

Sumber : Sutadji (2016), Afandi (2018)

2.5 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan hubungan antar variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Peneitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sinambela (2021) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur.

3.2 Tempat dan waktu

Penelitian ini dilaksanakan di Hyundai Nipah Makassar yang beralamat di Jl. Urip Sumoharjo No. 23C, Panaikang, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi selatan dan dllaksanakan pada bulan Agustus 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam peneilitian ini adalah seluruh karyawan Hyundai cabang nipah dan Hyundai cabang pare-pare yang berjumlah sebanyak 45 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Sampel dari penelitian ini adalah Karyawan pada PT Gowa Modern Motor Hyundai cabang Nipah dan Hyundai cabang Pare-pare yaitu sebanyak 45 responden.

3.4 Jenis dan Sumber data

Menurut Sugiyono (2020) data primer merupakan sumber data primer atau

sumber data utama adalah sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa perantara. Dalam hal ini peneliti menggunakan data primer.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data terdiri atas :

1. Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2020) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Peneliti memberi pertanyaan tertulis secara tertutup kepada responden yaitu karyawan di Hyundai Cabang Nipah dan Hyundai cabang Pare-pare.

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Menurut Sugiyono (2021) variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas yaitu Komunikasi Internal.

2. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel terikat (dependen) menurut Sugiyono (2021) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi dampak, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) yaitu Kinerja karyawan.

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam

mengukur data dalam penyebaran kuesioner digunakan skala likert. Skala likert berfungsi dalam mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok melalui fenomena sosial dengan setiap pertanyaan atau pernyataan kepada responden harus menunjang dari pernyataan untuk dipilih. Pada skala likert, responden memilih jawaban dari variabel yang dibagi menjadi indikator variabel. Setiap indikator variabel memiliki bobot atau nilai dan menunjukkan tolak ukur dari pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3. 1 Skor Penilaian Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.8 Analisis Data

Modal dalam analisis data peneliti yaitu menggunakan analisis regresi yaitu mempelajari ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), yang bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen didasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2021) "Pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang

sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti". Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel.

1. Jika r -hitung $> r$ -tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid sehingga dapat digunakan dalam kuesioner.
2. Jika r -hitung $< r$ -tabel, maka pernyataan atau pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

b. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach Alpha*, yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pada item pernyataan yang ganjil dengan total skor pernyataan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus-rumus *spearman brown*.

c. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Sugiyono (2021), merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Uji

normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *test of normality kolmogrov smirnov* yang terdapat dalam program SPSS. Pengujian dapat dilakukan dengan metode grafik *normal probability plots* dalam program SPSS.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t menurut Ghozali (2021), adalah mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependennya. Dengan demikian, kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut :

- i. Bila nilai sig > 0.05 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan berpengaruh
- ii. Bila nilai sig < 0.05 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak berpengaruh.

Pengujian hipotesis pertama dilaksanakan memakai analisis linear sederhana dengan bantuan program SPSS.

Persamaan untuk pengujian hipotesis ialah :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Komunikasi Internal

e = Presisi kelonggaran

b. Uji Koefensi Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021), koefisien determinan (R^2) berguna mengukur sejauh mana model menjelaskan variasi dari variabel dependennya. Jika R^2 bernilai negatif, maka semakin lemah pengaruh antara variabelnya. Jika R^2 mendekati angka 1, maka semakin kuat pengaruh antara variabelnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian



Gambar 4. 1 Hyundai Nipah Mall City Store

Hyundai Nipah Mall adalah salah satu *showroom* Hyundai populer di Makassar. *Showroom* ini terletak di *Lower Ground* Nipah Mall Jl. Urip Sumoharjo No.23 C Kel. Panaikang, Kec. Panakkukang, Makassar, 90231. Kehadiran brand otomotif asal Korea Selatan ini merupakan hasil kolaborasi PT Hyundai Motors Indonesia dan PT Gowa Modern Motor. *Showroom* dengan konsep *City Store* pertama di Sulawesi Selatan diresmikan hari Jumat, tepatnya pada tanggal 9 April 2021. Sebagaimana targetnya yakni memudahkan akses bagi pelanggan di area perkotaan *showroom*, *showroom* tersebut dilengkapi fasilitas layanan reguler dan area hiburan. CEO (*Chief Executive Officer*) PT Gowa Modern Motor, Damoza Nirwan mengatakan *showroom* konsep *city store* ini merupakan yang ketiga di Indonesia. SungJong Ha (*President Director* PT Hyundai Motors Indonesia) mengatakan Hyundai *City Store* ini akan memberikan pengalaman inovatif kepada pelanggan termasuk ruang tunggu yang nyaman, ruang khusus untuk diskusi dan konsultasi, serta informasi area pengiriman.

Hyundai *City Store* Nipah Mall juga memiliki area *3D Car Configurator*, dimana pelanggan dapat menjelajahi lebih banyak tentang mobil Hyundai favorit mereka dan juga area hiburan yang didukung oleh *Augmented Reality Games*. Showroom ini dilengkapi dengan bengkel resmi dengan pelayanan 3S (*Sales, Service & Spare-part*) yang terletak di Hyundai Urip Sumoharjo Jl. Urip Sumoharjo No. 92, Kel. Sinrijala, Kec. Panakkukang, Makassar, 90232, yang melaksanakan *grand opening* pada 22 Maret 2022.

1. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Visi perusahaan, "*Progress For Humanity*", adalah dasar dari dedikasi kami dalam menyediakan jajaran produk dengan teknologi yang membantu membangun solusi untuk masa depan yang lebih berkelanjutan. Perusahaan ini berencana meraih posisi terdepan dalam elektrifikasi menurut strategi 2025 dengan berfokus untuk menghadirkan produk dan layanan yang paling diinginkan pelanggan dan menjadi "Produsen Solusi Mobilitas Cerdas".

b. Misi Perusahaan

- i. Membawa masa depan mobilitas ke Indonesia dan memberikan kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat.
- ii. Memberikan pelayanan terbaik dalam hal penjualan dan purna jual.
- iii. Berperan penting dalam proses transisi Indonesia menuju Inovasi berkelanjutan dengan membantu memelihara ekosistem EV Indonesia
- iv. Berkontribusi pada kualitas hidup masyarakatnya dengan kepemimpinannya dalam teknologi mobilitas bebas polusi.

4.2 Deskripsi Responden Penelitian

Orang-orang yang bekerja di PT. Gowa Modern Motor adalah subjek penelitian ini. Karakteristik yang diharapkan dari responden, dikelompokkan

menurut latar belakang atau profil setiap responden, sebagai berikut :

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel 4.1 berikut menunjukkan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 1
Deskripsi Variabel Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	64,5	64,5	64,5
	Perempuan	16	35,5	35,5	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Data PT. Gowa Modern Motor

Berdasarkan dalam tabel di atas, bisa dilihat keseluruhan responden dari penelitian ini berjumlah 45 orang, responden perempuan berjumlah 16 orang dan laki-laki 29 orang.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pada tabel ini pendidikan terakhir pada karyawan PT. Gowa Modern Motor, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SM K	12	26,6	26,6	26,6
	D3	6	13,4	13,4	13,4
	S1	27	60,0	60,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Data PT. Gowa Modern Motor

Berdasarkan dalam tabel diatas, diketahui responden penelitian berasal dari jenjang pendidikan. Responden tertinggi adalah S1, dengan 27 orang,

kemudian D3 6 orang, dan SMA/SMK 12 orang dengan total 45 orang.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 berikut menunjukkan tanggapan berdasarkan usia dalam penelitian ini :

Tabel 4. 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	16	35,6	35,6	35,6
	26-30	25	55,5	55,5	55,5
	31-40	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Data PT. Gowa Modern Motor

Berdasarkan dalam tabel di atas menunjukkan usia dari 45 responden yaitu yang berusia 20-25 tahun sebanyak 16 orang, 26-30 tahun sebanyak 25 orang, dan 31-40 tahun sebanyak 4 orang dengan total 45 orang.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari penjelasan variabel penelitian ini adalah untuk menjelaskan setiap variabel dalam penelitian yang berdasarkan hasil dari jawaban oleh para responden yang telah melakukan pengisian pada pernyataan kuesioner yang telah peneliti sudah bagikan.

1. Deskripsi Variabel Komunikasi Internal

Tabel 4. 4

Deskripsi Variabel Komunikasi Internal

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	45	3	5	4,71	,549
X1.2	45	3	5	4,69	,514
X1.3	45	3	5	4,53	,548
X1.4	45	3	5	4,47	,694
X1.5	45	2	5	4,33	,739
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Hasil Output Spss 29

Pada variabel komunikasi internal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.4 diatas, rata-rata nilai tertinggi diperoleh pada pernyataan pertama dengan nilai 4,71 yang berarti bahwa komunikasi internal mengindikasikan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik karyawan dapat mengetahui informasi suatu organisasi atau informasi yang dibutuhkan. Hal ini mencerminkan aspek positif dari komunikasi internal dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 5

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	45	2	5	4,07	,780
Y2	45	2	5	4,13	,786
Y3	45	3	5	4,09	,763
Y4	45	3	5	4,60	,539
Y5	45	2	5	3,98	,917
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Hasil Output Spss 29

Menurut tabel 4.5, variabel kinerja karyawan rata-rata menghasilkan nilai tertinggi pada pernyataan keempat dengan nilai 4,60 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan tingkat disiplin dalam bekerja bagi perusahaan. Mereka tidak hanya menganggap pekerjaan mereka sebagai tuntutan, tetapi juga merasa memiliki hubungan yang positif dengan perusahaan.

4.4 Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas Data

Sebuah instrumen bisa dikatakan valid jika r tabel memiliki koefisien korelasi yang lebih rendah daripada r hitung pada sisi signifikan 5%.

Tabel 4. 6

Uji Validitas Komunikasi Internal

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,761	0,294	Valid
X1.2	0,752	0,294	Valid
X1.3	0,879	0,294	Valid
X1.4	0,872	0,294	Valid
X1.5	0,723	0,294	Valid

Sumber : Hasil Output Spss 29

Secara keseluruhan, semua poin pernyataan untuk variabel komunikasi internal valid, karena tabel 4.6 menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu 0,294.

Tabel 4. 7

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,820	0,294	Valid
Y.2	0,608	0,294	Valid
Y.3	0,840	0,294	Valid
Y.4	0,575	0,294	Valid
Y.5	0,431	0,294	Valid

Sumber : Hasil Output Spss 29

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua poin pernyataan tentang variabel kinerja karyawan dinilai valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu 0,294.

1. Uji Reabilitas

Pada setiap variabel dalam variabel ini, Cronbach Alpha digunakan. Hasil Cronbach Alpha menunjukkan bahwa nilai yang dapat diterima dari pernyataan kuesioner lebih dari $> 0,6$.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi Internal	0,848	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,645	Reliabel

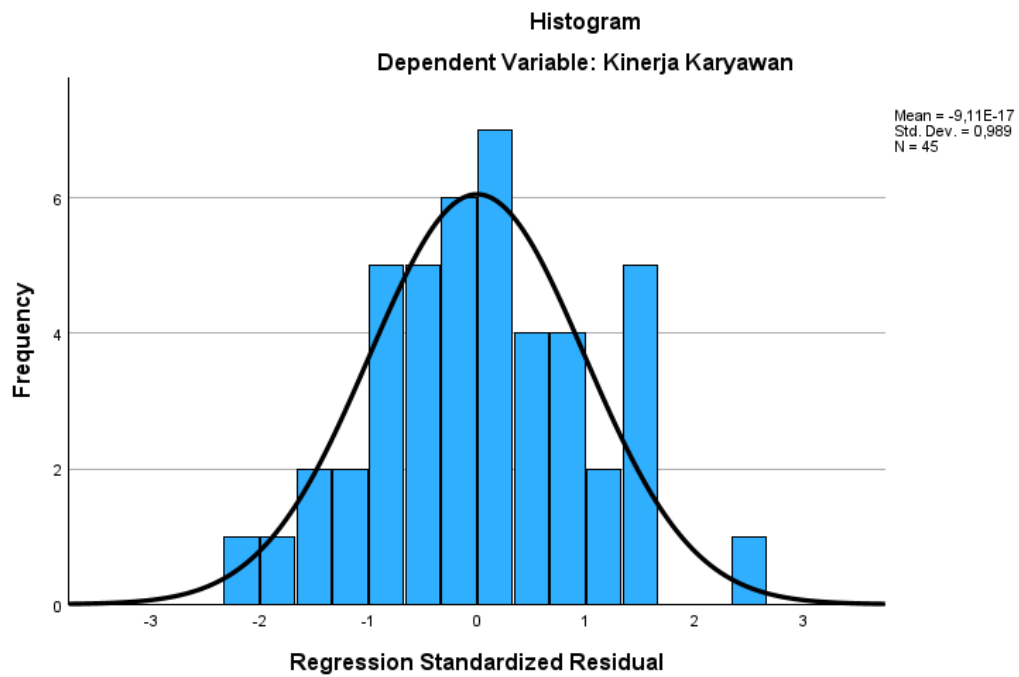
Sumber : Hasil Output Spss 29

Seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas, variabel komunikasi internal sebesar 0,848 dan kinerja karyawan 0,645. Dengan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing deskripsi variabel tersebut dapat diandalkan.

4.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

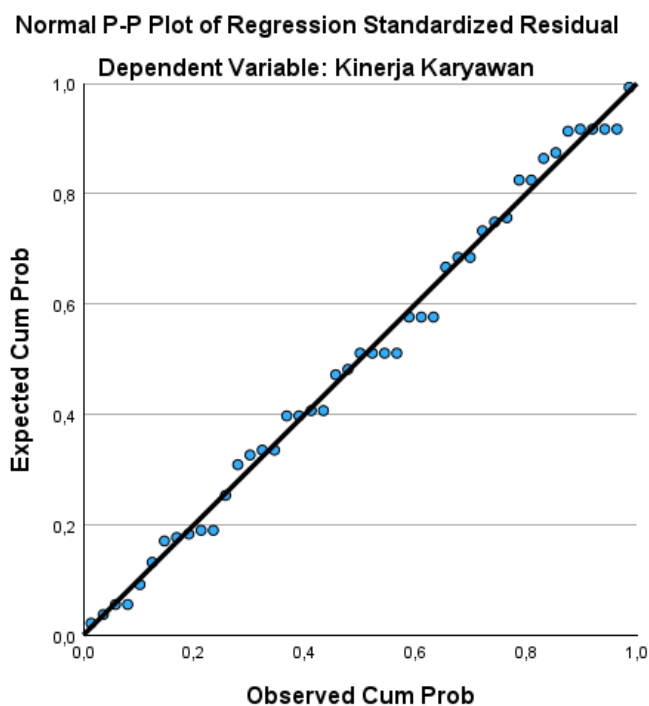
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Output Spss 29

Dari histogram diatas terlihat bahwa data membentuk kurva normal dan simetris, dimana luas kanan dan kiri masing-masing mendekati 50%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian ini memiliki distribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan plot grafik p-p normal berikut :



Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Output Spss 29

Bisa dilihat dari grafik di atas bahwa titik-titik tersebar atau plot mengikuti dan mendekati garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini juga disebut sebagai data rambang atau acak. Data rambang biasanya dapat memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,18106867
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,050
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Sumber : Hasil Output Spss 29

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05, yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan korelasi antar variabel bebas, yang berarti tidak ada gejala multikolinieritas, apabila nilai tolerance dalam tabel collinearit statistics lebih rendah dari 0,10. Selain itu gejala multikolinieritas bisa juga dilihat apabila dalam tabel kelayakan statistic, nilai VIF lebih besar dari 10,00.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,115	3,135		3,226	,002		
	Komunikasi Internal	,473	,137	,465	3,449	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output Spss 29

Dengan referensi tabel diatas, adalah cukup tinggi, menunjukkan komunikasi internal adalah 1,00, dimana nilai VIF Variabel tersebut adalah 1,00 yang lebih rendah dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Dalam pengujian ini, dilakukan uji parsial guna mengamati pengaruhnya setiap variabel independent pada variabel dependen memakai tingkat signifikansi 5%. Dengan tingkat signifikansi jika $H_1 < 0,05$, variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independent. Tabel berikut menunjukkan uji t.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,115	3,135		3,226	,002
	Komunikasi internal	,473	,137	,465	3,449	,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Output Spss 29

Berdasarkan hasil uji statistic yang dilakukan oleh peneliti menggunakan software spss 29 , hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,449 > dari t tabel yakni 1,681 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa variabel komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa hipotesis H1 dinyatakan diterima. Bahwa komunikasi internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gowa Modern Motor.

2. Uji Determinasi

Selanjutnya untuk melihat berapa besar pengaruh variabel komunikasi internal, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 12

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,465 ^a	,217	,198	2,206

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output Spss 29

Tabel Model Summary menyajikan nilai R square sebesar 0,217. Nilai ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Jika 0,217 dikalikan 100% maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 21,7%. Artinya, sumbangan pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 21,7%, sementara sisanya 78,3% adalah pengaruh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Internal (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gowa Modern Motor :

Penelitian ini menggunakan dua variabel X yaitu Komunikasi internal dan Y yaitu kinerja karyawan. Komunikasi internal merupakan komunikasi antar karyawan maupun dengan pimpinan yang terjadi didalam organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang didapatkan tiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menentukan hasil analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas dimana semua angket atau kuesioner pernyataan dari indikator variabel X yaitu komunikasi internal dan variabel Y yaitu kinerja karyawan dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 29. Untuk meyakinkan item-item angket variabel X yakni komunikasi internal dan Y kinerja karyawan terpercaya kembali, dilakukan uji reabilitas yang mana

terbukti bahwa item-item angket dari setiap variabel, memperoleh nilai 0,848 untuk variabel X (komunikasi internal) dan nilai 0,645 untuk variabel Y (kinerja karyawan), maka dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi nilai signifikansi untuk variabel komunikasi internal adalah 0,001 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai t hitung adalah 3,449, jika dibandingkan dengan t-tabel (untuk $df=43$) yaitu 1.681, nilai t hitung komunikasi internal lebih besar daripada t tabel. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa secara parsial variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis komunikasi internal menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gowa Modern Motor. Oleh karena itu H1 yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian pada Rahmadani (2019) juga menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pemantang Siantar memiliki pengaruh positif.

Memiliki komunikasi internal yang baik dan efektif adalah aspek penting pada kinerja sebuah organisasi, tingkat kepedulian pada karyawan dapat membantu membangun keterlibatan dan kedekatn. Progam komunikasi internal dapat menjadi hal yang rumit bagi organisasi, terutama ketika ingin mengubah atau meningkatkan strategi mereka. Komunikasi internal merupakan tempat dimana para karyawan berbagi informasi tentang perusahaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, seperti yang disebutkan pada pernyataan pada nilai yang tinggi dari pernyataan yang lainnya maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa *Downward Communication* adalah aspek dari komunikasi internal yang memiliki nilai tinggi pada penyebaran kuesioner.

Indikator ini mengacu pada kemudahan dalam memperoleh informasi. Jika indikator ini memiliki nilai tinggi pada penyebaran kuesioner, hal ini dapat menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa dengan adanya komunikasi yang baik karyawan dapat mengetahui informasi suatu organisasi atau informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Gowa Modern Motor adalah sebagai berikut :

Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gowa Modern Motor. Maka artinya adalah semakin baik komunikasi yang digunakan para karyawan PT. Gowa Modern Motor maka semakin meningkat hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

5.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Akademi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi mereka yang akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan penelitian ini bisa dengan menambahkan variabel yang tidak termasuk dalam peneltian ini.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan PT. Gowa Modern Motor mampu memperkuat dan meningkatkan komunikasi internal antar karyawan, pemimpin dan lainnya dengan secara konsisten membangun jalur komunikasi yang positif di dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja pada PT. Gowa Modern Motor.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai topik komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Gowa Modern Motor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alfatamma, C. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening* . Surabaya: PT Gardha jaya Sakti.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. U;trajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Ilmu Manajemen*, 9.
- Annisa, N. N., Setyawan, D., Setyawan, A. A., & Susila, I. S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Muhammadiyah Surakarta: Doctoral Dissertation Universitas.
- Balakhrisnan, C., & Masthan, D. (2013). Impact Of Internal Communication on Employee Engagement - A Study at Delhi International Airport. *International Jurnal Of Scientific and Research Publication*.
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Magelang: PT Remaja Rosdakarya.
- Ferdian, F., Djamhur, H., & M., D. M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 47.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manjemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kusuma, A. C. (2013). Analisis Pengaruh Komunikasi Efektiv Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Industri.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Productivity. *Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah*, 208-2014.
- Marhawati, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Varibel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar. (*Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin*).

- Marpaung, M. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Cimb Niaga, Medan Thamrin.
- Marzuki, S. (2011). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia Banda Aceh.
- Prijianto. (2011). *Pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi BEM-FE Universitas Gunadarma*.
- Rahmadani, A. (2016). Pengaruh komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematang Siantar.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Robbins, & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Y. E. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastroatmodjo, S., & Purnairawan, S. (2021). *Pengantar Akuntansi*. Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia.
- Serdamayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawanti, E., Badrianto, Y., Syarifuddin, S., Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (research and development)*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV ALFABETA.

L

A

M

P

I

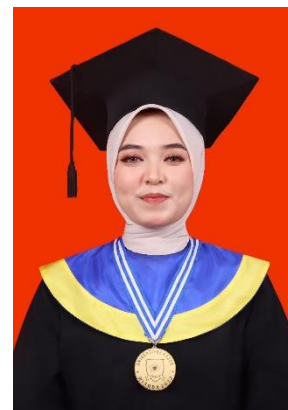
R

A

N

LAMPIRAN 1**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : ALYSHIA RAMADHANI S
Tempat, Tanggal Lahir : MAKASSAR, 07 - 12 - 2000
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Alamat Rumah : KOMP. MAHKOTA MAS BLOK B5/9
Telepon Rumah dan HP : 081234502028
Alamat *E-mail* : Alyshiaramadhanii@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

Pendidikan Formal : 2016 – 2019 SMAN 13 MAKASSAR
2013 – 2016 SMPN 8 MAKASSAR
2007 – 2013 SDN BORONG

Pendidikan Nonformal : -

Riwayat Prestasi

Prestasi Akademik : -

Prestasi Nonakademik : -

Pengalaman

Organisasi :Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Universitas
Fajar

Kerja : -

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 15 September 2023

ALYSHIA RAMADHANI S

LAMPIRAN 2

1. Identitas Responden

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOWA MODERN MOTOR

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur / tahun :
- c. Jenis Kelamin : a. laki-laki b. Perempuan
- d. Tingkat Pendidikan : a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d. S2
- e. Jabatan/Staf Bagian :
- f. lama Bekerja : / tahun / bulan

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan yang harus Saudara/i isi. Kemudian Saudara/i diminta untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sebenar-benarnya.
- b. Dalam pernyataan-pernyataan ini tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, diminta tidak ada jawaban yang dikosongkan
- c. Data diri dan semua jawaban anda akan di RAHASIA-kan, hanya untuk kepentingan penelitian.
- d. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan memberi (\surd) pada kotak jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada diri anda. Penelitian dilakukan dengan skala berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar Pertanyaan

1. Pertanyaan Variabel Kuesioner Komunikasi Internal (X)

NO	Pernyataan Komunikasi Internal (X)	STS	TS	KS	S	SS
1	Kemudahan dalam memperoleh informasi					
	Dengan adanya komunikasi yang baik karyawan dapat mengetahui informasi suatu organisasi atau informasi yang dibutuhkan.					
2	Intensitas komunikasi					
	Karyawan saling terbuka, jujur, dan saling percaya dalam sehingga dapat menimbulkan intensitas komunikasi yang baik.					
3	Efektivitas komunikasi					
	Proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.					
4	Tingkat pemahaman pesan					
	Karyawan dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh					

	pimpinan/sesama karyawan.					
5	Perubahan sikap					
	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar pegawai maupun dengan atasan.					

2. Pertanyaan Variabel Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	STS	TS	KS	S	SS
	Kuantitas Kerja					
1	Saya selalu memenuhi standar atau target yang diberikan dalam bekerja.					
	Kualitas Kerja					
2	Saya sangat disiplin dalam bekerja.					
	Efisiensi dalam melakukan tugas					
3	Saya selalu memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal.					
	Disiplin Kerja					
4	Saya selalu mengikuti peraturan yang berlaku diperusahaan.					
	Inisiatif dalam bekerja					
5	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					

LAMPIRAN 3

NO	Identitas Responden				Komunikasi Internal (X)						Kinerja Karyawan (X)					
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	Perempuan	33	S1	Branch Manager	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22
2	Laki-laki	30	S1	Sales supervisor	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	Laki-laki	28	S1	Sales Supervisor	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23
4	Perempuan	25	S1	Finance	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	5	19
5	Perempuan	27	S1	Administrasi	4	4	4	4	4	20	4	2	4	5	5	20
6	Perempuan	31	D3	Customer Relation Officer	4	4	4	4	4	20	4	3	3	5	3	18
7	Laki-laki	25	SMA/SMK	Office Boy	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	3	19
8	Laki-laki	32	S1	Sales Consultant	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23
9	Laki-laki	26	S1	Sales Consultant	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17
10	Perempuan	16	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	2	4	3	4	4	17
11	Laki-laki	26	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	Laki-laki	27	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	3	4	3	5	3	18
13	Laki-laki	28	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17
14	Laki-laki	26	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
15	Laki-laki	30	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	3	5	3	3	5	19
16	Laki-laki	27	SMA/SMK	Sales Consultant	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	2	19
17	Laki-laki	27	S1	Sales Consultant	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
18	Laki-laki	26	S1	Sales Consultant	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22
19	Laki-laki	27	SMA/SMK	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	Laki-laki	26	SMA/SMK	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20
21	Laki-laki	23	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
22	Laki-laki	27	SMA/SMK	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	23
23	Laki-laki	26	SMA/SMK	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18
24	Perempuan	24	SMA/SMK	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
25	Perempuan	21	SMA/SMK	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	2	20
26	Perempuan	23	S1	Admin Finance	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	2	22
27	Perempuan	31	S1	Sales Supervisor	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20
28	Laki-laki	27	S1	Sales Supervisor	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
29	Laki-laki	28	SMA/SMK	Office boy	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
30	Laki-laki	26	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
31	Perempuan	26	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	2	22
32	Laki-laki	25	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22
33	Laki-laki	25	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
34	Laki-laki	27	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	5	19
35	Perempuan	25	SMA/SMK	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
36	Perempuan	23	SMA/SMK	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18
37	Perempuan	25	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
38	Laki-laki	27	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	3	2	3	5	4	17
39	Laki-laki	28	SMA/SMK	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
40	Laki-laki	26	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	Laki-laki	27	S1	Sales consultant	5	5	5	5	2	22	4	4	4	5	5	22
42	Laki-laki	26	SMA/SMK	Sales consultant	5	4	4	3	4	20	4	3	4	4	4	19
43	Perempuan	26	S1	Sales consultant	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21
44	Laki-laki	27	SMA/SMK	Sales consultant	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
45	Perempuan	27	S1	Sales consultant	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 4

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Komunikasi Internal
X1.1	Pearson Correlation	1	,721**	,600**	,541**	,299*	,761**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	,046	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	,721**	1	,602**	,479**	,339*	,752**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	,023	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	,600**	,602**	1	,825**	,506**	,879**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	,541**	,479**	,825**	1	,576**	,872**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	,299*	,339*	,506**	,576**	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,046	,023	<,001	<,001		<,001
	N	45	45	45	45	45	45
Komunikasi Internal	Pearson Correlation	,761**	,752**	,879**	,872**	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	,467**	,676**	,497**	,097	,820**
	Sig. (2-tailed)		,001	<,001	<,001	,524	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	,467**	1	,510**	,075	-,090	,608**
	Sig. (2-tailed)	,001		<,001	,624	,555	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	,676**	,510**	1	,475**	,133	,840**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	,385	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	,497**	,075	,475**	1	,074	,575**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,624	<,001		,631	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	,097	-,090	,133	,074	1	,431**
	Sig. (2-tailed)	,524	,555	,385	,631		,003
	N	45	45	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,820**	,608**	,840**	,575**	,431**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,003	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

x

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,645	5

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	45	3	5	4,71	,549
X1.2	45	3	5	4,69	,514
X1.3	45	3	5	4,53	,548
X1.4	45	3	5	4,47	,694
X1.5	45	2	5	4,33	,739
Valid N (listwise)	45				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	45	2	5	4,07	,780
Y2	45	2	5	4,13	,786
Y3	45	3	5	4,09	,763
Y4	45	3	5	4,60	,539
Y5	45	2	5	3,98	,917
Valid N (listwise)	45				

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,115	3,135		3,226	,002
	Komunikasi Internal	,473	,137	,465	3,449	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,465 ^a	,217	,198	2,206

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,115	3,135		3,226	,002		
	Komunikasi Internal	,473	,137	,465	3,449	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

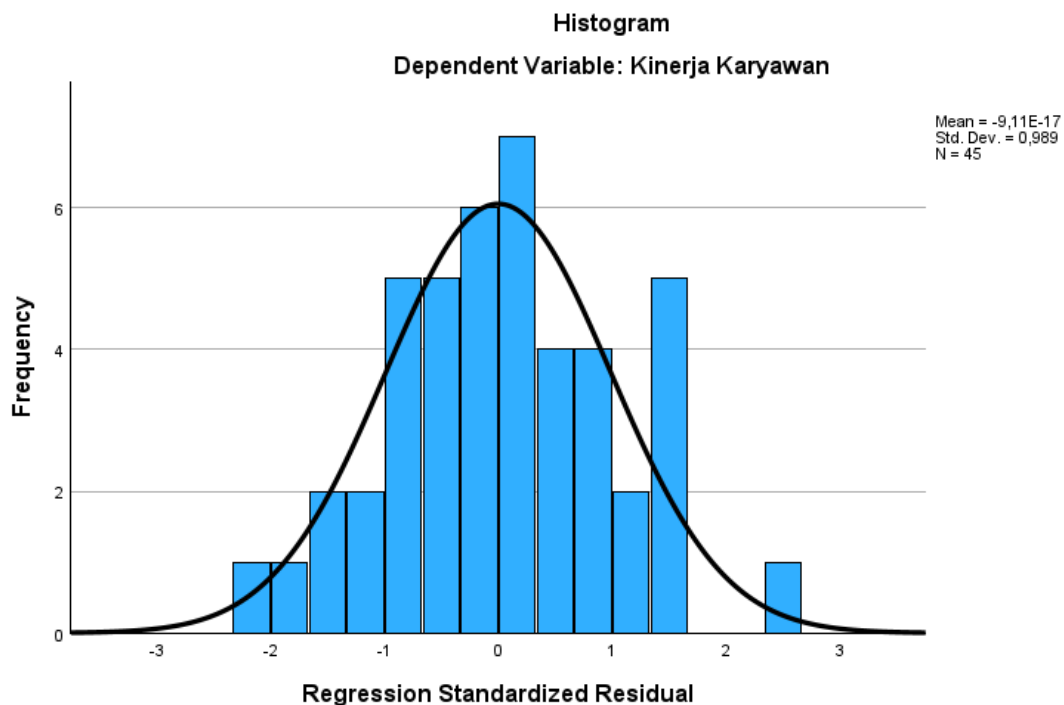
Model	Dimension	Eigenvalu e	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Komunik asi Internal
1	1	1,994	1,000	,00	,00
	2	,006	19,012	1,00	1,00

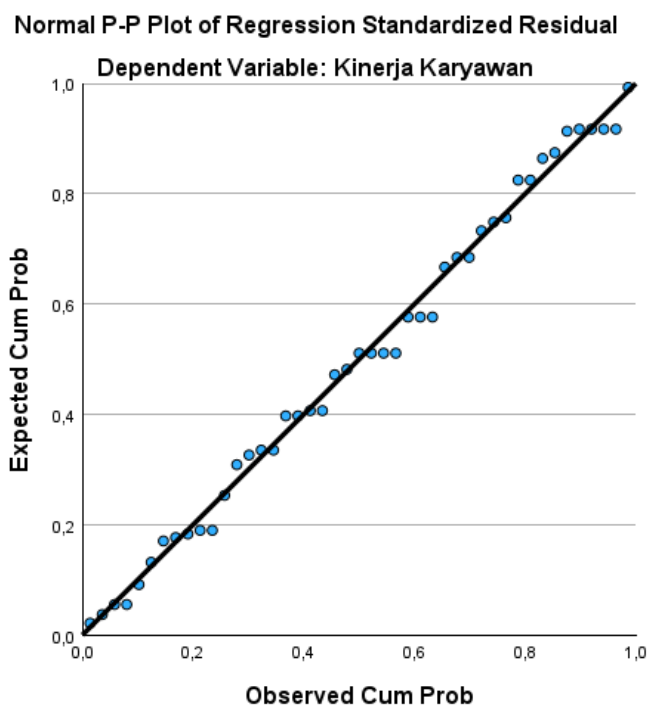
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,16	21,94	20,87	1,147	45
Residual	-4,466	5,426	,000	2,181	45
Std. Predicted Value	-2,364	,935	,000	1,000	45
Std. Residual	-2,024	2,459	,000	,989	45

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,18106867
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,050
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

LAMPIRAN 5



PT GOWA MODERN MOTOR

Jl. Urip Sumoharjo No. 92
 Kel. Sinrijala, Kec. Panakukkang, Kota Makassar
 Sulawesi Selatan – Indonesia
 Telp : 0411 – 432555 WA : 08114632555

No : 537/GMM/URIP/IX/2023
 Klasifikasi : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : **Balasan Surat Penelitian**

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial
 Universitas Fajar
 di-
 Tempat

Dengan hormat,

Menjawab surat dengan nomor 01095/B/DFEIS-UNIFA/VIII/2023 mengenai permohonan izin penelitian pada perusahaan kami, kami dari pihak PT Gowa Modern motor mengijinkan mahasiswa tersebut di bawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Stambuk	Prog.Studi
1.	Alyshia Rahmadani S	1910421071	Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gowa Modern Motor			

Demikian penyampaian kami, atas perhatian kami mengucapkan terima kasih

Makassar, 07 September 2023



Imelda Aras
 Branch Manager