

## *The Influence of Internal Communication and Work Motivation on Employee Performance at Central Events Kuta Bali*

### **Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Central Events Kuta Bali**

Desak Made Dwi Krisna Suryani<sup>1</sup>, I Nengah Wirata<sup>2</sup>, I Gusti Ngurah Agung Suprastayasa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Pengelolaan Konvensi dan Acara, Jurusan Kepariwisata, Politeknik Pariwisata Bali

\*Correspondence: [desakkrnsa@gmail.com](mailto:desakkrnsa@gmail.com)

#### **Abstract**

**Purpose:** This study aims to determine the effect of internal communication and work motivation on improving employee performance at Central Events.

**Method:** The method of this research is quantitative, analyzed using Statistical Program for Social Science (SPSS) 25, with data analysis techniques using simple linear regression and multiple linear regression. Data collection was obtained from 33 respondents using saturated sampling through the distribution of questionnaires and documentation studies.

**Result:** The results of the research partially showed that the internal communication variable had no positive and significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} 1.226 < t_{table} 2.042$  and a significance value of  $0.230 > 0.05$ , meanwhile the work motivation variable had a positive but not significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} 2.475 > t_{table} 2.042$  and a significance value of  $0.019 > 0.05$ . The results of the research simultaneously showed that the variables of internal communication and work motivation had a positive and significant effect on the performance of Central Events employees with a value of  $f_{count} 24.360 > f_{table} 3.316$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ .

**Contribution:** Suggestions for improvement that can be given are that leaders should regularly hold meetings, make new policies to provide training and development on a regular basis and make policies that regulate working hours and sanctions for employees to create harmonious relationships, improve discipline, quality and employee performance.

**Keywords:** internal communication, work motivation, employee performance

#### **Abstrak**

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Central Events

**Metode:** Metode penelitian ini adalah kuantitatif, dianalisa menggunakan bantuan Statistical Program for Social Science 25, dengan teknik analisa data menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Pengumpulan data diperoleh dari 33 responden menggunakan sampling jenuh melalui penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi.

**Hasil:** Hasil penelitian secara parsial menunjukkan variabel komunikasi internal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 1,226 < t_{tabel} 2,042$  dan nilai signifikansi  $0,230 > 0,05$ , sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2,475 > t_{tabel} 2,042$  dan nilai signifikansi  $0,019 > 0,05$ . Hasil penelitian secara simultan menunjukkan variabel komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



karyawan Central Events dengan nilai  $f_{hitung} 24,360 > f_{tabel} 3,316$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kontribusi:** Usulan perbaikan yang dapat diberikan adalah pimpinan hendaknya secara rutin mengadakan pertemuan, membuat kebijakan baru memberikan pelatihan dan pengembangan secara rutin dan membuat kebijakan yang mengatur jam kerja serta sanksi kepada karyawan untuk menciptakan hubungan harmonis, meningkatkan disiplin, kualitas dan kinerja karyawan

**Kata Kunci:** komunikasi internal, motivasi kerja, kinerja karyawan

## Pendahuluan

Industri pariwisata merupakan sektor andalan dan pilihan bagi pembangunan ekonomi di negara berkembang yang memiliki keterkaitan kuat dengan sektor-sektor lainnya. Salah satu sektor yang sangat berkembang dalam pariwisata Indonesia yaitu industri MICE (*meeting, incentive, conference and exhibition*). Bali menjadi salah satu destinasi tujuan wisata MICE yang sangat potensial dan populer, karena dari segi sumber daya manusia memadai, fasilitas penunjang lengkap serta keindahan alam dan budaya beragam, sehingga tidak jarang menjadi tuan rumah *event* bertaraf Internasional. Penyelenggaraan kegiatan MICE di Bali mengalami peningkatan setiap tahun, sehingga sumber daya manusia yang dibutuhkan akan semakin besar pula.

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja serta perilaku dalam bekerja yang telah digapai, utamanya pada hal penyelesaian tanggung jawab serta tugas dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2018:182). Kesuksesan kegiatan MICE tidak akan luput dari kinerja karyawan dan para kru yang bertugas. Kinerja karyawan pada dasarnya memiliki keterkaitan dengan beberapa faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, gaji dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2002:124). Fenomena yang menunjukkan ketidakstabilan kinerja karyawan Central Events dapat dilihat dari data *event* perusahaan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Data Event Terselenggara di Central Events Tahun 2019-2023**

No	Tahun	Target Event	Realisasi Event	Persentase (%)
1	2019	80	62	77,5 %
2	2020	50	38	76%
3	2021	75	61	81%
4	2022	50	47	94%
5	2023	90	76	84%

[Sumber: *General Manager* Central Events, 2024]

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 jumlah *event* perusahaan terselenggara di Central Events tidak mencapai target yang telah ditentukan, walaupun setiap tahunnya target yang ditentukan perusahaan tidak menentu, namun *event* yang terselenggara tetap mengalami fluktuasi, sehingga dibutuhkannya penelitian terkait pengelolaan sumber daya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada sebuah organisasi terdapat hubungan komunikasi terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi internal yang terjadi di dalam organisasi dan komunikasi eksternal yang terjadi diluar organisasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam terbentuknya kinerja yang lebih baik, sehingga tingkat penurunan kinerja dapat dihindari (Wibowo & Yuniari, 2013). Fenomena yang menunjukan indikasi menurunnya kinerja karyawan Central Events yang disebabkan oleh faktor komunikasi internal, yaitu hubungan komunikasi yang belum maksimal dan harmonis antara internal perusahaan secara verbal pada saat *pre-event* dan *during event*, sehingga tidak jarang terjadi konflik kecil karena penyampaian yang kurang baik dan mendapatkan complain dari klien karena miskomunikasi dan koordinasi yang kurang baik, namun miskomunikasi lebih sering terjadi pada saat penyampaian tugas yang membuat penyelesaian tugas menjadi tidak efektif dan tidak selesai tepat waktu karena revisi.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim dalam Reza, 2010). Fenomena yang

menunjukkan indikasi menurunnya kinerja karyawan Central Events yang disebabkan oleh faktor motivasi kerja dapat dilihat dari data absensi karyawan tetap Central Events tahun 2023 pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Data Absensi Karyawan Tetap Central Events Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Karyawan Yang Hadir Satu Bulan Penuh	Karyawan Yang Tidak Hadir Satu Bulan Penuh
Januari	10	22	3	7
Februari	10	22	3	7
Maret	10	23	3	7
April	10	20	2	8
Mei	10	23	3	7
Juni	10	22	2	8
Juli	10	21	2	8
Agustus	10	23	3	7
September	10	21	3	7
Oktober	10	22	3	7
November	10	22	3	7
Desember	10	21	3	7
<b>Rata*/Bulan</b>			<b>2.75</b>	<b>7.25</b>

[Sumber: *General Manager* Central Events, 2024]

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat pada bulan April, Juni dan Juli tahun 2023 menunjukan angka ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi dalam satu bulan penuh. Hal ini membuat penyelesaian tugas tidak terselesaikan secara tepat waktu dan tidak bisa mengambil *inquiry* lainnya secara bersamaan, karena kurangnya tenaga kerja yang berdampak pada pencapaian target *event* pertahunnya. Adanya indikasi yang menunjukkan masih banyak karyawan yang kurang memiliki minat dan motivasi untuk datang bekerja secara sebulan penuh, sehingga dibutuhkannya penelitian terkait pemberian motivasi kerja kepada karyawan yang dapat meningkatkan kinerja mereka kepada perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Tafsir dkk. (2023) dan Bani (2022) menyatakan bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian terdahulu oleh Purnamasari dkk. (2019) menyatakan bahwa variabel komunikasi internal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada hasil penelitian Pragiwani dkk. (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, terdapat beberapa gejala yang menunjukan adanya ketidakstabilan kinerja karyawan dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada tenaga kerja *event organizer* di perusahaan Central Events.

Agar pembahasan tidak meluas, maka acuan untuk mengukur dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek komunikasi internal oleh Robbins dan Judge (2008:7), yaitu (1) komunikasi vertikal ke atas, (2) komunikasi vertikal ke bawah dan (3) komunikasi horisontal, sedangkan motivasi kerja menggunakan aspek-aspek oleh Wibowo (2011:162), yaitu (1) kebutuhan untuk berprestasi, (2) kebutuhan untuk memperluas pergaulan dan (3) kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan. Indikator kinerja karyawan yang menjadi tumpuan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Miner dalam As'ad (2004:48), yaitu (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu kerja dan (4) kerjasama dengan teman sekerja.

### Metode Penelitian

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif dengan analisis data statistik menggunakan bantuan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) 25. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yang pertama yaitu penyebaran kuesioner dan yang kedua yaitu melakukan studi dokumentasi. Pernyataan kuesioner bersifat tertutup dan menggunakan metode pengukuran skala likert sebagai acuan yang disebarkan melalui

platform WhatsApp kepada 33 responden, yaitu karyawan tetap dan tidak tetap Central Events yang diambil dari *top management* dan *sister company* perusahaan. Teknik pengambilan *sampling* yaitu menggunakan *sampling* jenuh yang berarti seluruh populasi. Dalam penelitian ini terdapat uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis data yaitu uji regresi linear sederhana, uji t, uji regresi linear berganda, uji f dan uji koefisien determinasi.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa data *event* terselenggara, absensi karyawan, jumlah karyawan tetap dan tidak tetap di Central Events serta data berupa angka atau skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu hasil analisis statistik dan data kualitatif berupa data berdasarkan pengamatan secara langsung, informasi hasil wawancara awal dan keterangan dari karyawan untuk melengkapi latar belakang, sejarah singkat perusahaan, perjalanan insentif karyawan, struktur organisasi perusahaan serta foto-foto yang diperoleh dari penelitian maupun dari manajemen Central Events. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer berupa data hasil penyebaran kuesioner dari responden, sedangkan data sekunder berupa data dari dokumen, arsip maupun publikasi seperti data *event* terselenggara, absensi karyawan, jumlah karyawan tetap dan tidak tetap, perjalanan insentif karyawan, sejarah serta fasilitas-fasilitas dan struktur organisasi di Central Events.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Deskripsi Data**

Deskripsi hasil data kuesioner akan diuraikan persepsi responden terhadap variabel komunikasi internal, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kategori diformulasikan ke dalam skala interval. Adapun persepsi responden adalah sebagai berikut:

#### **Deskripsi penilaian responden terhadap pernyataan variabel komunikasi internal**

Berdasarkan hasil kuesioner dari 33 responden dengan tiga dimensi dan tujuh indikator atau pernyataan variabel komunikasi internal diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 4,34 yang berada pada kisaran 4,21 - 5,00, yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti karyawan di Central Events memiliki komunikasi internal yang sangat baik. Dimensi yang bernilai paling rendah adalah komunikasi vertikal ke atas dengan skor rata-rata 4,16 dan nilai indikator pernyataan terendah pada butir pernyataan "Saya rutin menyampaikan laporan dan keluhan mengenai pekerjaan yang sedang saya kerjakan kepada pimpinan" yaitu sebesar 4,06.

#### **Deskripsi penilaian responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dari 33 responden dengan tiga dimensi dan sembilan indikator atau pernyataan variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 4,43 yang berada pada kisaran 4,21 - 5,00, yang berarti termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti karyawan di Central Events memiliki motivasi kerja yang sangat baik. Dimensi yang bernilai paling rendah adalah kebutuhan untuk berprestasi dengan skor rata-rata sebesar 4,39 dan nilai indikator pernyataan terendah pada butir pernyataan "Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja" yaitu sebesar 4,21.

#### **Deskripsi penilaian responden terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dari 33 responden dengan empat dimensi dan sembilan indikator atau pernyataan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 4,31 yang berada pada kisaran 4,21 - 5,00, yang berarti termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini berarti karyawan di Central Events memiliki kinerja yang sangat tinggi. Dimensi yang bernilai paling rendah adalah kerja sama dengan teman sekerja dengan skor rata-rata sebesar 4,37 dan nilai indikator pernyataan terendah pada butir pernyataan "Presentasi tingkat kehadiran saya selalu meningkat" yaitu sebesar 4,03.

## **Responden Penelitian**

Kuesioner sebagai alat penelitian yang disebarikan kepada responden telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil uji validitas seluruh pernyataan variabel memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,355 dan memiliki nilai  $sig. < 0,05$  sehingga seluruh pernyataan variabel dinyatakan valid. Hasil uji reabilitas seluruh pernyataan variabel memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,70$  sehingga seluruh pernyataan variabel dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas yang memenuhi syarat, maka dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Sebelum melakukan analisis data, hasil data penyebaran kuesioner yang diperoleh dari 33 responden berupa data karakteristik responden, perlu dikelompokkan untuk memudahkan analisis data dan mengetahui profil responden. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 33 responden pada penelitian ini, mayoritas karyawan Central Events berjenis kelamin laki-laki sebesar 66,7%, memiliki rentang usia 21-30 tahun sebesar 54,5%, bestatus belum menikah sebesar 72,7%, memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1)/Diploma IV, dan sudah bekerja selama rentang 1-5 tahun sebesar 63,6%.

Setelah mengetahui profil responden, dilakukan uji asumsi klasik pada hasil data penyebaran kuesioner sebagai prasyarat sebelum melakukan analisis data regresi linear sederhana dan analisis data regresi linear berganda. Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ , sehingga disimpulkan data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* sebesar  $0,263 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $3,976 < 10$ , sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai *sig.* kedua variabel yaitu sebesar 0,605 dan 0,865 lebih besar 0,05, sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Setelah memenuhi syarat uji asumsi klasik, hasil data penyebaran kuesioner dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi internal dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Central Events.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Central Events diperoleh nilai konstanta sebesar 3,789, yang berarti apabila variabel komunikasi internal ditiadakan, maka skor kinerja karyawan akan sebesar konstanta 3,789 dan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,155, yang berarti apabila variabel komunikasi internal mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 1,155. Sedangkan hasil uji regresi linear sederhana variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Central Events diperoleh nilai konstanta sebesar 2,935, yang berarti apabila variabel motivasi kerja ditiadakan, maka skor kinerja karyawan akan sebesar konstanta 2,935 dan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,904, yang berarti apabila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 0,904.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda variabel komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Central Events diperoleh nilai konstanta sebesar 6,212, yang berarti apabila variabel komunikasi internal dan motivasi kerja ditiadakan, maka skor kinerja karyawan akan sebesar konstanta 6,212. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel komunikasi internal sebesar 0,375, yang berarti apabila variabel komunikasi internal mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 0,375. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,542, yang berarti apabila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 0,542. Berdasarkan hasil uji data tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Central Events adalah variabel yang memiliki nilai koefisien regresi tertinggi yaitu variabel motivasi kerja.

**Tabel 3. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	6.212	4.880		1.273	.213
	Komunikasi Internal	.375	.306	.269	1.226	.230
	Motivasi Kerja	.542	.219	.544	2.475	.019

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

[Sumber: Hasil data penelitian diolah, 2024]

Berdasarkan hasil uji t variabel komunikasi internal pada Tabel 3 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,226 < t_{tabel} 2,042$  dan nilai *sig.* sebesar  $0,230 > 0,05$ , maka diputuskan bahwa  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Central Events.

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja pada Tabel 3 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,475 > t_{tabel} 2,042$  dan nilai *sig.* sebesar  $0,019 > 0,05$ , maka diputuskan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Central Events.

**Tabel 4. Hasil Uji f  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.681	2	210.840	24.360	.000 <sup>b</sup>
	Residual	259.652	30	8.655		
	Total	681.333	32			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

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

[Sumber: Hasil data penelitian diolah, 2024]

Berdasarkan hasil uji f pada Tabel 4 diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $24,360 > f_{tabel} 3,316$  dan nilai *sig.* sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka diputuskan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Central Events.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.593	2.94195

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

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

[Sumber: Hasil data penelitian diolah, 2024]

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 5 nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,619. Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi yaitu  $D = R^2 \times 100\%$   
 $D = (0,619) \times 100\%$   
 $D = 61,9\%$

Diperoleh nilai persentase koefisien determinasi adalah sebesar 61,9%, yang berarti pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Central Events adalah sebesar 61,9%, yang termasuk dalam kategori kuat berdasarkan nilai interval. Sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Linear Berganda**

Variabel	Correlations	Standardized Coefficient Beta	R Square
Komunikasi Internal ( $X_1$ )	0,736	0,269	0,619

<i>Motivasi Kerja</i> <i>(X<sub>2</sub>)</i>	0,774	0,544
---	-------	-------

[Sumber: Hasil data penelitian diolah, 2024]

Berdasarkan hasil sumbangan efektif pada Tabel 6, dapat dihitung rumus untuk mengetahui kontribusi setiap variabel bebas, dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Sumbangan efektif variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Central Events adalah:  
$$SE(X_1)\% = \text{Beta}X_1 \times r_{xy} \times 100\%$$
$$SE(X_1)\% = 0,269 \times 0,736 \times 100\%$$
$$SE(X_1)\% = 19,7\%$$
- b. Sumbangan efektif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Central Events adalah:  
$$SE(X_2)\% = \text{Beta}X_2 \times r_{xy} \times 100\%$$
$$SE(X_2)\% = 0,544 \times 0,744 \times 100\%$$
$$SE(X_2)\% = 40,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal memberikan kontribusi sebesar 19,7% dan variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 40,4% terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi internal dan motivasi kerja memberikan kontribusi 60,1% terhadap kinerja karyawan Central Events, sisanya sebesar 39,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Central Events. Berdasarkan hasil uji t variabel komunikasi internal secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Central Events. Hasil penelitian memberikan makna bahwa komunikasi internal yang baik atau buruk tidak akan berdampak pada baik atau buruknya peningkatan kinerja karyawan di Central Events dan bukan merupakan salah satu variabel yang memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Central Events. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cori dan Aji (2019), Purnamasari dkk. (2019) dan Kurniasih (2021). Sedangkan hasil uji t variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Central Events. Hasil penelitian memberikan makna bahwa motivasi karyawan merupakan komponen yang penting untuk karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal melalui kinerjanya, namun meningkatnya motivasi kerja belum serta mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Central Events dan bukan merupakan salah satu variabel yang memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Central Events. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syaharuddin & Fachrunaufal (2023), Erliawan (2022) dan Hatifah dkk. (2023).

Berdasarkan hasil uji f, variabel komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Central Events. Hasil penelitian memberikan makna bahwa apabila implementasi komunikasi internal dan motivasi kerja secara bersamaan yang baik dan sesuai dengan kondisi bawahan, maka kinerja karyawan akan semakin mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tafsir dkk. (2023), Bani (2022) dan Putri dkk. (2022).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, besarnya kontribusi variabel komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Central Events adalah sebesar 61,9% dengan kategori kuat yang berarti memiliki pengaruh yang kuat. Sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sedangkan pada hasil perhitungan sumbangan efektif, variabel komunikasi internal memberikan kontribusi sebesar 19,7% dan variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 40,4% terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel komunikasi internal dan motivasi kerja memberikan kontribusi 60,1% terhadap kinerja karyawan Central Events, sisanya sebesar 39,9% dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal ini berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar dan dominan terhadap kinerja karyawan daripada variabel komunikasi internal.

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Central Events, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $1,226 < 2,042$ ) dan nilai signifikansi  $0,230 > 0,05$ , sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Central Events, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,475 > 2,042$ ) dan nilai signifikansi  $0,019 > 0,05$ . Secara simultan variabel komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Central Events, dengan nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  ( $24,360 > 3,316$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel komunikasi internal dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 61,9% yang tergolong ke kategori kuat, yaitu memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan Central Events, 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Berdasarkan hasil sumbangan efektif variabel komunikasi internal memiliki nilai kontribusi sebesar 19,7%, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai kontribusi sebesar 40,4% terhadap kinerja karyawan Central Events.

### Daftar Pustaka

- As'ad. (2004). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Bani, M. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan X di Kefamenanu. Jurnal Ekonomi Manajemen, 4(2), 29-37. doi: <https://doi.org/10.32938/ie.v4i2.2233>.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandry, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). Jurnal Responsive, 3(3), 117-129. Diambil dari <https://jurnal.unpad.ac.id/responsive/article/view/32134/15085>, diakses pada 28 November 2023.
- Purnamasari, W., Indrayanti, L. D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa. Jurnal Inovasi Bisnis, 2(2), 193-205. doi: <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.84>.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandry, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). Jurnal Responsive, 3(3), 117-129. Diambil dari <https://jurnal.unpad.ac.id/responsive/article/view/32134/15085>, diakses pada 28 November 2023.
- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Diambil dari <https://eprints.undip.ac.id/24466>, diakses pada 28 November 2023.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi: *Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tafsir, M., Alam, W. I., Kanto, M., & Umar, D. (2023). Pengaruh Motivasi,



Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa. Jurnal Manajemen, 6(1), 161-169. doi: <https://doi.org/10.37531/yumv6i1.3523>.

Wibowo, I. P. A. H. & Yuniari, M. (2013). Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah III Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 2(6), 703-713. Diambil dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/5385>, diakses pada 1 Desember 2023.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.