

# **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT/CU “UNAM” BERASTAGI**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak dari komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kopdit/CU “UNAM” Berastagi. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai alat penelitian. Total populasi yang diteliti adalah 55 responden dan seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dari hasil analisis menggunakan metode regresi linear berganda, pengujian asumsi klasik, serta pengujian t dan f, diperoleh hasil untuk komunikasi internal (X1) sebesar 0,513, motivasi kerja (X2) sebesar 0,339, dan kinerja karyawan sebesar 5,368. Berdasarkan analisis hipotesis dengan uji t, didapat nilai t hitung untuk komunikasi internal (X1) adalah 7,832, sedangkan nilai t tabel yang dihitung dengan  $t = (a / 2; n - k - 1) = (0,05 / 2; 55 - 2 - 1)$  adalah 2,006. Maka, t hitung (7,832) lebih besar dari t tabel (2,006) dan Signifikansi (0,001) lebih kecil dari Alpha (0,05), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa komunikasi internal (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk motivasi kerja (X2), t hitung didapati sebesar 6,919 dan t tabel juga 2,006, dengan hasil signifikansi (0,001) lebih kecil dari Alpha (0,05), yang mengakibatkan penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , sehingga dikatakan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, f hitung adalah 38,285 dan f tabel diperoleh 3,18. Oleh karena itu, f hitung (38,285) juga lebih tinggi dari f tabel (3,18) dan Signifikansi (0,001) lebih kecil dari Alpha (0,05), yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komunikasi internal maupun motivasi kerja membawa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopdit/CU “UNAM” Berastagi.

***Kata Kunci : Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan***

**THE INFLUENCE OF INTERNAL COMMUNICATION AND WORK  
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KOPDIT/CU**

**"UNAM" BERASTAGI**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze how Internal Communication and Work Motivation affect Employee Performance at Kopdit/CU "UNAM" Berastagi. The research method used is quantitative. Questionnaires served as the tool for data collection. The sample consisted of all 55 participants in the study. The analysis was conducted through multiple linear regression, classical assumption tests,  $t$  tests,  $f$  tests, and the coefficient of determination. The findings indicate that Internal Communication ( $X_1$ ) has a coefficient of 0.513, Work Motivation ( $X_2$ ) has 0.339, and the Employee Performance variable is at 5.368. The hypothesis test results showed that for Internal Communication ( $X_1$ ), the  $t$  value was 7.832. The  $t$  table for  $t = (a / 2; n - k - 1) = (0.05 / 2; 55 - 2 - 1)$  yields a value of 2.006, meaning  $t$  calculated (7.832) exceeds  $t$  table (2.006), and Sig (0.001) is less than Alpha (0.05), leading to the rejection of  $H_0$  and acceptance of  $H_a$ . Therefore, it is concluded that Internal Communication ( $X_1$ ) significantly impacts Employee Performance ( $Y$ ). Regarding Work Motivation ( $X_2$ ), the calculated  $t$  value stands at 6.919, which also surpasses the  $t$  table value of 2.006, with Sig (0.001) remaining less than Alpha (0.05). This results in the rejection of  $H_0$  and acceptance of  $H_a$ , confirming that Work Motivation ( $X_2$ ) significantly affects Employee Performance ( $Y$ ). The  $f$  value calculated was 38.285, whereas the  $f$  table value was found to be 3.18. Since  $f$  count (38.285) is greater than  $f$  table (3.18), and Sig (0.001) is less than Alpha (0.05), both  $H_0$  and  $H_a$  align, concluding that Internal Communication ( $X_1$ ) and Work Motivation ( $X_2$ ) significantly influence Employee Performance ( $Y$ ). The overall findings suggest that both Internal Communication and Work Motivation have a notable impact on Employee Performance at Kopdit/CU "UNAM" Berastagi.*

**Keywords: Internal Communication, Work Motivation, Employee Performance**