



JURNAL ILMIAH ECOBUSS

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://e-journal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
9 Desember 2025	17 Februari 2026	27 Februari 2026

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Handik Purwantoro¹, Cindy Maylisa Eka Nadya²

STIE Kertanegara Malang

*e-mail : handik_purwantoro@stiekma.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Indojoya Tunggal Perkasa di Kabupaten Malang. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya efektivitas kerja dalam mendukung operasional perusahaan, khususnya pada kegiatan proyek dengan batas waktu yang ketat, di mana komunikasi internal menjadi faktor kunci yang dapat menunjang kelancaran kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, studi literatur, dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 39 karyawan, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui metode sampling jenuh. Instrumen menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel komunikasi internal dan efektivitas kerja. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis regresi linier sederhana, serta uji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang terjalin dalam perusahaan, semakin tinggi tingkat efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, komunikasi internal memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja di UD. Indojoya Tunggal Perkasa.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Efektivitas Kerja, Karyawan.

Abstract:

This study aims to analyze the influence of internal communication on the effectiveness of employee work at UD. Indojoya Tunggal Perkasa in Malang Regency. The research background is based on the importance of work effectiveness in supporting company operations, especially in project activities with strict deadlines, where internal communication is a key factor that can support smooth performance. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through observation, literature studies, and questionnaire dissemination. The study population amounted to 39 employees, all of whom were sampled through the saturated sampling method. The instrument

uses the Likert scale to measure internal communication variables and work effectiveness. Data analysis includes descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, correlation tests, simple linear regression analysis, and hypothesis tests with the help of SPSS version 22. The results of the study show that internal communication has a significant effect on the effectiveness of employees' work. These findings show that the better the internal communication that is established within the company, the higher the level of employee work effectiveness. Thus, internal communication has an important role in increasing work effectiveness at UD. Indojaya Tunggal Perkasa.

Keyword: Internal Communication, Work Effectiveness, Employees.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien melalui dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menuntut manajemen sumber daya manusia untuk lebih proaktif dalam mengelola dan meningkatkan kemampuan karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Efektivitas kerja menjadi faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap keberhasilan operasional dan profitabilitas perusahaan.

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja adalah komunikasi internal. Komunikasi yang efektif memastikan adanya keselarasan pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab, meminimalkan kesalahan koordinasi, serta mendukung terciptanya kerja sama yang sinergis. Tanpa komunikasi internal yang baik, kegiatan operasional berpotensi mengalami hambatan, seperti kesalahpahaman informasi, keterlambatan kerja, dan konflik antarpegawai.

UD. Indojaya Tunggal Perkasa, sebuah usaha yang bergerak di bidang pemasangan rangka atap dan plafon baja ringan, menghadapi tantangan terkait efektivitas kerja karyawan dalam pelaksanaan proyek yang memiliki batas waktu ketat. Meskipun perusahaan telah beroperasi dengan baik, beberapa masalah seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, target yang tidak tercapai, serta kesalahan akibat miskomunikasi masih terjadi. Kondisi ini menunjukkan perlunya perbaikan komunikasi internal sebagai upaya meningkatkan efektivitas kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi internal berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Komunikasi yang lancar dan mudah dipahami terbukti mengurangi hambatan pekerjaan, meningkatkan akurasi pelaksanaan tugas, serta mendorong koordinasi kerja yang lebih baik. Berdasarkan fenomena dan kajian terdahulu tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja karyawan UD. Indojaya Tunggal Perkasa di Kabupaten Malang.

Penelitian ini menjadi penting karena komunikasi internal merupakan salah satu aspek manajerial yang sering kali kurang mendapat perhatian dalam organisasi skala usaha menengah. Padahal, dalam kegiatan operasional yang melibatkan koordinasi antarpegawai dan memiliki target waktu yang ketat, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti kesalahan kerja, keterlambatan proyek, serta menurunnya produktivitas karyawan.

Bagi UD. Indojoya Tunggal Perkasa, peningkatan efektivitas kerja karyawan menjadi kebutuhan mendesak untuk menjaga kualitas layanan dan kepercayaan pelanggan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja karyawan menjadi relevan untuk mengidentifikasi kondisi komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan serta menentukan langkah perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan satu permasalahan yaitu: Apakah pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja karyawan UD. Indojoya Tunggal Perkasa di Kabupaten Malang. Kemudian Tujuan dalam penelitian ini yaitu: Untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja karyawan UD. Indojoya Tunggal Perkasa di Kabupaten Malang. Manfaat dalam penelitian ini meliputi Manfaat Teoritis yang mana memiliki kontribusi dalam pengembangan literatur yang ada mengenai teori komunikasi organisasi dan aplikasinya dalam sebuah perusahaan. Serta dapat membantu meningkatkan pemahaman tentang bagaimana komunikasi internal yang efektif berhubungan dengan peningkatan efektivitas kerja karyawan. Hal ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang sumber daya manusia dan manajemen. Secara Praktis penelitian ini memberikan rekomendasi terhadap UD. Indojoya Tunggal Perkasa melalui kontribusi dalam pengembangan model komunikasi internal yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja para karyawannya.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell dalam Hildawati (2024), penelitian kuantitatif bertujuan mengeksplorasi hubungan antar variabel untuk menguji suatu teori melalui pengumpulan data numerik yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis Skala Likert pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Penjelasan Skor Kuesioner

Uraian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Data : Sugiyono (2022)

Populasi penelitian terdiri dari seluruh 39 karyawan UD. Indojoya Tunggal Perkasa. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y : Efektivitas Kerja

X : Komunikasi Internal

a : Nilai Konstanta

b : Koefisien Regresi

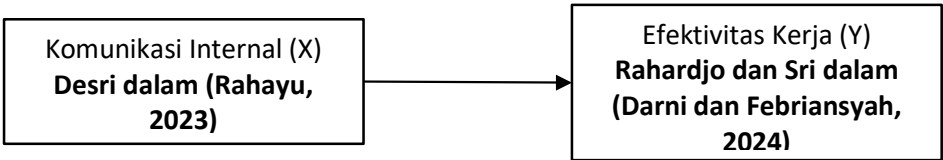
Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel independent dan dependen, Pada Variabel Independen terdapat Komunikasi Internal (X) kemudian Pada Variabel Dependen terdapat Efektivitas Kerja (Y). Berikut penjelasannya:

Tabel 2 Variabel Penelitian beserta Indikatornya

Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Definisi Operasional Variabel
Komunikasi Internal (X)	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas Komunikasi 3. Efektivitas Komunikasi 4. Tingkat Pemahaman Pesan 5. Perubahan Sikap 6. Hubungan Karyawan (Desri dalam Rahayu, 2023)	Pertukaran gagasan antara pimpinan dan anggota karyawan yang dapat dilakukan secara vertical maupun horizontal di dalam suatu Perusahaan yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan (Operation & Management)
Efektivitas Kerja (Y)	1. Tercapainya Tujuan 2. Kuantitas Kerja 3. Tepat Waktu 4. Kepuasan Kerja (Rahardjo dan Sri dalam Darni & Febriansyah, 2024)	Seberapa baik suatu pekerjaan dilakukan dan sejauh mana hasil yang diperoleh sesuai dengan ekspektasi. Dengan kata lain, jika suatu tugas diselesaikan sesuai rencana, terutama dalam hal waktu, biaya, dan kualitas, maka dapat dinyatakan efektif.

Sumber Data : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan variabel penelitian diatas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja dinyatakan pada gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian Adalah

H₁ : Diduga komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan UD. Indojoya Tunggal Perkasa di Kabupaten Malang Diduga komunikasi internal berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan UD. Indojoya Tunggal Perkasa di Kabupaten Malang

HASIL

ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan kondisi komunikasi internal yang terjadi di dalam organisasi serta tingkat efektivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan. Melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana persepsi responden terhadap indikator-indikator komunikasi internal dan efektivitas kerja berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Hasil Analisis Deskriptif ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X = Komunikasi Internal	39	8	28	17.36	3.660
Y = Efektivitas Kerja	39	8	20	13.46	2.604
Valid N (<i>listwise</i>)	39				

Sumber Data : Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap dua variabel penelitian, yaitu komunikasi internal (X) dan efektivitas kerja (Y), diperoleh gambaran umum mengenai persebaran data yang menjadi dasar dalam memahami kecenderungan nilai dari masing-masing variabel. Untuk variabel komunikasi internal, data dari 39 responden menunjukkan nilai minimum sebesar 8 dan maksimum sebesar 28, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 17,36 serta simpangan baku (standard deviation) sebesar 3,660. Nilai rata-rata ini mengindikasikan bahwa secara umum, tingkat komunikasi internal dalam organisasi berada pada kategori sedang menuju tinggi. Sementara itu, nilai simpangan baku yang relatif sedang menunjukkan adanya variasi yang cukup antara responden, namun tidak ekstrem, sehingga persebaran data cenderung konsisten. Adapun pada variabel efektivitas kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum masing-masing berada pada angka 8 dan 20, dengan nilai rata-rata sebesar 13,46 dan simpangan baku sebesar 2,604. Hal ini mencerminkan bahwa tingkat efektivitas kerja para responden berada dalam kisaran sedang, dengan penyebaran data yang lebih homogen dibandingkan dengan variabel komunikasi internal. Nilai simpangan baku yang lebih kecil menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap efektivitas kerja cenderung lebih seragam, atau dengan kata lain, terdapat kesamaan pandangan yang cukup kuat mengenai efektivitas kerja di lingkungan yang diamati.

UJI VALIDITAS

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total konstraknya. Pengambilan keputusan validitas item instrumen mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Pasaribu (2022), yaitu: a) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item instrumen dianggap valid, dan b) Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka item instrumen dianggap tidak valid. Jumlah responden (N) dalam penelitian ini adalah 39 orang. Dengan $N=39$ dan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ (dua sisi), nilai $r \text{ tabel}$ ($df=N- 2=37$) adalah sekitar 0,325.

Hasil Uji Validitas pada Variabel X dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel X

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X = Komunika si Internal
X1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.380*	.465**	.391*	.420**	.088	.698**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.017	.003	.014	.008	.594	.000
	<i>N</i>	39	39	39	39	39	39	39
X2	<i>Pearson Correlation</i>	.380*	1	.300	.354*	.234	.443**	.677**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.017		.064	.027	.152	.005	.000
	<i>N</i>	39	39	39	39	39	39	39
X3	<i>Pearson Correlation</i>	.465**	.300	1	.389*	.064	.408**	.649**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003	.064		.015	.701	.010	.000
	<i>N</i>	39	39	39	39	39	39	39
X4	<i>Pearson Correlation</i>	.391*	.354*	.389*	1	.391*	.500**	.730**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.014	.027	.015		.014	.001	.000
	<i>N</i>	39	39	39	39	39	39	39
X5	<i>Pearson Correlation</i>	.420**	.234	.064	.391*	1	.238	.597**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.008	.152	.701	.014		.145	.000
	<i>N</i>	39	39	39	39	39	39	39
X6	<i>Pearson Correlation</i>	.088	.443**	.408**	.500**	.238	1	.661**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.594	.005	.010	.001	.145		.000
	<i>N</i>	39	39	39	39	39	39	39
X = Komunika si Internal	<i>Pearson Correlation</i>	.698**	.677**	.649**	.730**	.597**	.661**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	39	39	39	39	39	39	39

Sumber Data : Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis data korelasi pada tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk setiap item pernyataan variabel X terhadap skor totalnya. Item X1 memiliki r hitung sebesar 0.698, item X2 sebesar 0.677, item X3 sebesar 0.649, item X4 sebesar 0.730, item X5 sebesar 0.597, dan item X6 sebesar 0.661. Semua nilai r hitung tersebut lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,325. Selain itu, nilai signifikansi untuk korelasi masing-masing item dengan skor total variabel X juga menunjukkan nilai 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada instrumen variabel Komunikasi Internal (X1, X2, X3, X4, X5, dan X6) adalah valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel Komunikasi Internal. Hasil Uji Validitas pada Variabel Y dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Validitas pada Variabel X dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y = Efektivitas Kerja
Y1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.478**	.176	.490**	.779**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.002	.284	.002	.000
	<i>N</i>	39	39	39	39	39
Y2	<i>Pearson Correlation</i>	.478**	1	.222	.438**	.780**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		.174	.005	.000
	<i>N</i>	39	39	39	39	39
Y3	<i>Pearson Correlation</i>	.176	.222	1	.322*	.505**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.284	.174		.046	.001
	<i>N</i>	39	39	39	39	39
Y4	<i>Pearson Correlation</i>	.490**	.438**	.322*	1	.791**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002	.005	.046		.000
	<i>N</i>	39	39	39	39	39
Y = Efektivitas Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.779**	.780**	.505**	.791**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.001	.000	
	<i>N</i>	39	39	39	39	39

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis data korelasi pada tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk setiap item pernyataan variabel Y terhadap skor totalnya. Item Y1 memiliki r hitung sebesar 0.779, item Y2 sebesar 0.780, item Y3 sebesar 0.505, dan item Y4 sebesar 0.791. Semua nilai r hitung tersebut lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,325. Nilai signifikansi untuk korelasi masing-masing item dengan skor total variabel Y juga menunjukkan nilai yang signifikan ($Y1 = 0.000$; $Y2 = 0.000$; $Y3 = 0.001$; $Y4 = 0.000$), yang semuanya lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada instrumen variabel Efektivitas Kerja (Y1, Y2, Y3, dan Y4) adalah valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel Efektivitas Kerja.

UJI RELIABILITAS

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program pengolahan data statistik. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari batas minimum yang ditentukan, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam proses analisis data selanjutnya. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat kepercayaan yang baik. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel X dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.747	6

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Untuk variabel X, pengujian reliabilitas dilakukan terhadap 6 item pernyataan. Hasil analisis pada tabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,747. Menurut Sugiyono (2013), suatu instrumen penelitian dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Karena nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel X adalah reliabel dan konsisten untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel X dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.696	4

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Selanjutnya, untuk variabel Y, pengujian reliabilitas dilakukan terhadap 4 item pernyataan. Hasil analisis menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,696. Mengacu pada kriteria yang sama dari Sugiyono (2013), nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Y juga lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Y juga dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov (K–S) adalah untuk mengetahui apakah data dalam suatu sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji ini membandingkan distribusi kumulatif data sampel dengan distribusi kumulatif teoretis (dalam hal ini distribusi normal). Hasil Uji Normalitas dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas *Komogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		39
<i>NormalParameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.23209953
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.134
	<i>Positive</i>	0.065
	<i>Negative</i>	-0.134
<i>Test Statistic</i>		0.134
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.075 ^c

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Pada tabel diatas diketahui bahwa Hasil dari uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,075. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal dapat diterima. Artinya, data residual dari model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan (korelasi) yang tinggi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan hasil analisis regresi menjadi tidak valid atau kurang akurat. Apabila nilai Tolerance < 0,10 maka indikasi multikolinearitas dan apabila nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10 maka indikasi multikolinearitas. Hasil Uji Multikolinearitas dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant) X = Komunikasi Internal	1.000	1.000

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam tabel, diperoleh nilai Tolerance sebesar 1.000 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1.000 untuk variabel independen yang diuji, yaitu Komunikasi Internal (X). Kedua nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan metode korelasi Spearman bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual absolut dengan variabel independen. Jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan, sehingga model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika p-value kurang dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas karena residual berkorelasi dengan variabel independen. Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

			X-Komunikasi Internal	Abs_RES
<i>Spearman's rho</i>	X-Komunikasi Internal	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	-0.232
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	0.156
		<i>N</i>	39	39
	Abs_RES	<i>Correlation Coefficient</i>	-0.232	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.156	.
		<i>N</i>	39	39

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan metode Spearman Rank, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,156. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Melalui analisis ini dapat disimpulkan apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, bagaimana arah hubungannya (positif atau negatif), serta seberapa besar pengaruh tersebut sehingga model dapat digunakan untuk memprediksi nilai Y berdasarkan perubahan pada X. Hasil Analisis Regresi Sederhana dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.099	1.778			3.993	0.000
X = Komunikasi Internal	0.366	0.100	0.515		3.655	0.001

Sumber Data: Diolah Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang terdapat dalam tabel Unstandardized Coefficients, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.099 + 0.366X$$

Dalam persamaan tersebut, Y merupakan variabel dependen yaitu Efektivitas Kerja, sedangkan X adalah variabel independen yaitu Komunikasi Internal. Nilai konstanta (a) sebesar 7,099 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat komunikasi internal (nilai X = 0), maka nilai efektivitas kerja yang diperkirakan adalah sebesar 7,099. Ini menggambarkan bahwa meskipun tanpa komunikasi internal, masih terdapat tingkat efektivitas kerja yang terbentuk dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Sementara itu, koefisien regresi (b) sebesar 0,366 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi internal akan menyebabkan peningkatan efektivitas kerja sebesar 0,366 satuan. Koefisien ini juga menunjukkan hubungan positif antara komunikasi internal dan efektivitas kerja. Artinya, semakin baik komunikasi internal yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja karyawan.

UJI HIPOTESIS

1. Uji t (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka variabel tersebut dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05, maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil Uji t (Parsial) dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	7.099	1.778		3.993	0.000
X = Komunikasi Internal	0.366	0.100	0.515	3.655	0.001

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis data diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3,655 untuk variabel independen Komunikasi Internal terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Sementara itu, untuk menentukan t tabel, digunakan rumus derajat kebebasan (df) yaitu $n - k - 1$, dengan n adalah jumlah responden sebanyak 39 dan k adalah jumlah variabel independen sebanyak 1, sehingga $df = 39 - 1 - 1 = 37$. Berdasarkan table distribusi t dengan $df = 37$ dan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 (dua sisi), diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026. Dengan membandingkan nilai t hitung (3,655) > t tabel (2,026), serta nilai signifikansi (0,001) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang dilakukan dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dicapai. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa komunikasi internal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi yang menjadi objek penelitian.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar proporsi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh model regresi, sehingga model dianggap semakin baik dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.515 ^a	0.265	0.245	2.262

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,265. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Komunikasi Internal (X), mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen, yaitu Efektivitas Kerja (Y), sebesar 26,5%. Dengan kata lain, sebesar 26,5% perubahan dalam efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi internal, sedangkan sisanya sebesar 73,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan UD. Indojoya Tunggal Perkasa di Kabupaten Malang. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari nilai alpha. Hasil ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang nyata antara komunikasi internal terhadap efektivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan argumen bahwa komunikasi yang efektif merupakan fondasi penting dalam organisasi untuk mencegah kesalahpahaman, menyelaraskan pemahaman tugas, dan meminimalkan hambatan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan efektivitas kerja (Nova et al., 2023; Worang et al., 2023). Semakin baik komunikasi internal yang dilakukan dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dicapai. Penemuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Paru et al. (2024) dan Febianti et al. (2024), yang menyimpulkan bahwa meskipun pengaruh komunikasi internal belum dominan secara statistik, ia tetap memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perbaikan dalam komunikasi internal sangat direkomendasikan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan secara menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Indojoya Tunggal Perkasa di Kabupaten Malang. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t parsial, di mana diperoleh nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, secara parsial, komunikasi internal berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa komunikasi internal memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, dan dapat dijadikan sebagai salah satu aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja, beberapa saran dapat diberikan sebagai pelengkap dalam penyusunan skripsi ini. Bagi perusahaan, temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan UD. Indojoya Tunggal Perkasa disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas komunikasi internal yang diterapkan. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan berlangsung dua arah antara atasan dan bawahan perlu terus dikembangkan guna meningkatkan pemahaman, meminimalkan kesalahpahaman, serta memperkuat koordinasi dalam pelaksanaan tugas.

Bagi karyawan, mengingat pentingnya komunikasi internal dalam mendorong efektivitas kerja, diperlukan partisipasi aktif dalam proses komunikasi di lingkungan kerja. Komunikasi yang dilakukan secara positif dan profesional akan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif, sehingga efektivitas kerja secara keseluruhan dapat tercapai.

Adapun bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada suatu organisasi.

REFERENSI

- [1] Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. (N. Saputra, Penyunt.) Pidie, Aceh.
- [2] Creswell, J. (2014). Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [3] Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- [4] Darni, S., & Febriansyah, S. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe. *Jurnal EMT Kita*, 8(2), 548–557.
- [5] Dolphin, R. R. (2005). Internal Communications: Today's Strategic Imperative. *Journal of Marketing Communications*, 11(3), 171–190.
- [6] Effendy, U. O. (2017). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [7] Fahlevi, N., & Mahdiana, D. (2024). The Impact of Decision Support Systems (DSS) on Employee Work Effectiveness. *JMB: Jurnal Manajemen Bisnis*, 645–649.
- [8] Febianti, F., Kusdinar, R., & Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. *Shaut Al-Maktabah: Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi*, 12(2), 201–226.
- [9] Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 510–520.
- [10] Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Handyaningrat, S. (2002). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Gunung Agung.
- [12] Herdiansyah, H. (2010). Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial. Jakarta: Salemba Humanika.
- [13] Hildawati, Suhirman, L., Prisuna, B. F., Husnita, L., Mardikawati, B., Isnaini, S., et al. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik. (Efitra, Penyunt.) Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- [14] Janna, N. M. (2024). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS, 1–12.
- [15] Kuswati, Y. (2019). Motivation Role in Improving Work Effectiveness. **BIRCI-Journal**, 2(4), 281–288.

- [16] Madina, S. A., & Hakim, L. (2025). The Influence of Communication, Work Ability and Teamwork on the Work Effectiveness of Surakarta Batik Laweyan Employees. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(1), 85–94.
- [17] Mukarim, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT JBA Indonesia Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- [18] Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (1 ed.). (M. Albina, Penyunt.) Bandung: CV. Harfa Creative.
- [19] Nguyen, C., & Ha, M. (2023). The Interplay Between Internal Communication, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Employee Loyalty in Higher Education Institutions in Vietnam. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1).
- [20] Nikmatur, R. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 63.
- [21] Nova, Sri, Abdullah, H., Mahrizal, & Yanti, E. M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 96–104.
- [22] Nugroho, B. A. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- [23] Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* (4 ed.). Jakarta.
- [24] Paat, P., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado. *jurnal EMBA*, 11(4), 916–926.
- [25] Paru, S. S., Fanggidae, R. E., Neno, M. S., & Nursiani, N. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sotis Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1133–1139.
- [26] Pasaribu, & Benny, S. (2022). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Media Edu Pustaka.
- [27] Priono, J. (2023). Peran Komunikasi Internal untuk Meningkatkan Budaya Kerja yang Positif di BMT Ngabar Ponorogo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(4), 445–450.
- [28] Puspitasari, K., & Hendriani, W. (2019). Tim Virtual: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2).
- [29] Rahardjo, G., & Sri, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Sukses Eratama. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, 1(1), 145–158.
- [30] Rahayudini. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Siliwangi.
- [31] Raviyanto. (t.thn.). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: SIUP.
- [32] Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. (T. Koryati, Penyunt.) Yogyakarta: KBM Indonesia.
- [33] Satori, D., & Komariah, A. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [34] Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [35] Simbolon, S., & Vicario, V. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 56–77.
- [36] Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., et al. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- [37] Siswanto. (2018). Kesehatan Mental, Konsep Cakupan dan Pengembangannya. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [38] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [39] Syaptri, H., Amila, & Aritonang, J. (2021). Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan (1 ed.). Malang: Ahlimedia Press.
- [40] Tan, C., Teoh, A., & Cheah, J. (2019). Factors Influencing Virtual Team Performance in Malaysia. *Kybernetes*, 48(9), 2065–2092.
- [41] Vinoza, R. A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Tim Mixue Cabang Cisaat. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(8), 1099–1107.
- [42] Vionalita, G. (2020). Bahan Ajar Mata Kuliah: Metodologi Penelitian Kuantitatif (Hipotesis Penelitian). Universitas Esa Unggul.
- [43] Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I., Lestari, S., Sudipa, I. I., Patalatu, J. S., et al. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian (1 ed.). Jambi.
- [44] Worang, A. J., Kojo, C., & Karuntu, M. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, dan Perilaku Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Karyawan PDAM Kabupaten Tolitoli. *Jurnal EMBA*, 11(4), 1467–1478.
- [45] Yount, W. (1999). *Research Design and Statistical Analysis* (4 ed.). Southwestern Baptist Theological Seminary.
- [46] Yulianita, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.