

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT AMP PLANTATION KABUPATEN AGAM
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI



Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi
pada Fakultas Psikologi Ilmu Sosial Budaya

Disusun Oleh:

Alifia Salsabila

18321125

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
AMP PLANTATION KABUPATEN AGAM SUMATERA BARAT**

Oleh:

ALIFIA SALSABILA
18321125

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing Skripsi

Tanggal: 21 Juli 2025

Mengetahui
Dosen Pembimbing Skripsi



Puji Hariyanti

NIDN 0529098201

الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMP PLANTATION KABUPATEN AGAM SUMATERA BARAT

Disusun oleh:
ALIFIA SALSABILA
18321125

Telah Diuji dan disahkan oleh Dosen Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

Pada Hari : Rabu
Tanggal : 23 Juli 2025

Dosen Penguji :

Ketua : Puji Hariyanti, S.Sos., M.I.Kom
NIDN. 0529098201

Anggota :

Ida Nuraini Dewi K.N, S.I.Kom., M.A.
NIDN. 0523098701

المعتمد الاستاذ الاندوني

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi



PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Alifia Salsabila

Nomor Mahasiswa : 18321125

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama menyusun skripsi ini saya tidak melakukan tindak pelanggaran akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia.
2. Karena itu, skripsi ini merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini, saya setuju dengan sesungguhnya.

Yogyakarta, 16 Juli 2025

Yang menyatakan,



10000
METERAI
TEMPEL
E35D1AMX231526297

Alifia Salsabila 18321125

MOTTO

"Setiap ada kesulitan pasti ada jalan keluarnya, yakin Allah tidak memberikan ujian diluar batas kemampuan hambanya"

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(QS. Al-Insyirah: 5)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan kebanggaan, karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orangtua saya, Bapak dan Ibuk, yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, serta doa agar proses penulisan karya ini dapat berjalan dengan lancar hingga selesai
2. Adek saya Almarhumah Fadhillah Azzahra yang telah berpulang ketika skripsi ini dalam proses pengerjaan akhir. Suport sistem penulis yang selalu memberikan kata-kata yang akan selalu diingat oleh penulis "Fokus ke satu hal dulu baru mengerjakan deadline yang lain ketika banyak pekerjaan". Adek harusnya kita wisuda Agustus ini sama-sama. Tetapi Cuma kakak yang datang ke wisuda adek. Terimakasih sudah berjuang bersama.
3. Keluarga tercinta yang terus mendukung dan memotivasi saya untuk menyelesaikan karya ini.
4. Rekan-rekan seperjuangan di Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Indonesia, yang telah menjadi teman berdiskusi berbagi saran, dukungan, serta kritik yang membangun selama proses penyusunan karya ilmoah ini.
5. Seluruh Dosen di Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan ilmu, bimbingan serta dukungan selama masa perkuliahan. Terimakasih atas segala ilmu dan ketukusan dalam mendidik serta membimbing hingga saya mampu menyelesaikan karya ini.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT AMP Plantation Kabupaten Agam Sumatera Barat**” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi pada Program Studi Ilmu Komunikasi , Fakultas Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.

Fokus penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi internal di lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi khususnya di perusahaan perkebunan. Penulis memilih topik ini karena menyadari pentingnya peran komunikasi internal yang baik dalam mencapai tujuan organisasi, sekaligus sebagai bentuk kontribusi ilmiah dalam ranah Ilmu Komunikasi.

Tentu dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari berbagai tantangan dan keterbatasan. Namun berkat bantuan, dukungan, doa, serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikannya dengan baik. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Orang tua tercinta, Bapak dan Ibu, yang telah menjadi sumber kekuatan dan semangat terbesar dalam hidup penulis. Doa, cinta, serta dukungan moril dan materiil yang diberikan selama ini sangat berarti dalam setiap langkah penulis, termasuk dalam penyelesaian skripsi ini. Adek saya Almarhumah Fadhilah Azzahra yang berpulang ketika skripsi ini sedang di kerjakan. Terimakasih telah berjuang bersama, sumber penyemangat saya sehingga kita bisa menyelesaikan tugas akhir kuliah ini. Semoga saya dapat segera wisuda juga menyusul mu. Selain itu saya juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Ibu Puji Hariyanti, S.Sos., M.I.Ikom , selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, saran, serta bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
2. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Ilmu Komunikasi, yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta motivasi selama penulis menjalani perkuliahan. Segala ilmu yang diberikan sangat berarti dalam menyusun dan memahami konteks penelitian ini.
3. Pimpinan, seluruh staf PT AMP Plantation Kabupaten Agam Sumatera Barat serta HRD PT AMP Plantation Kabupaten Agam Sumatera Barat yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan dan bersedia menjadi responden penelitian saya.
4. Saudara-saudari dan keluarga besar penulis, atas segala doa, semangat, dan dukungan yang telah diberikan selama proses pengerjaan skripsi ini.
5. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Ilmu Komunikasi, yang telah menjadi tempat bertukar pikiran, saling mendukung, dan menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi isi, sistematika, maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, peneliti selanjutnya, serta semua pihak yang memiliki kepedulian terhadap dunia komunikasi dan peningkatan kualitas kerja organisasi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 17 Juli 2025

Penulis,



Alifia Salsabila

ABSTRAK

Alifia Salsabila. 18321225. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT AMP Plantation Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, 2025.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat perusahaan bisa berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan jika kinerja karyawan di sebuah perusahaan memiliki peforma yang optimal dan disiplin tinggi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Salah satu hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu mewujudkan lingkungan perusahaan yang baik dengan menerapkan komunikasi internal yang efektif antara manajemen dan karyawan baik juga antara karyawan dan karyawan di internal perusahaan atau organisasi. Dengan menggunakan metode kuantitatif yang mana dalam menentukan populasi menggunakan metode Disproportionate Stratified Random Sampling. Untuk mengumpulkan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner menggunakan google form sesuai dengan kriteria sampel yang dibutuhkan dan untuk data sekunder menggunakan data perusahaan atau dokumen-dokumen perusahaan seperti, struktur perusahaan, absensi karyawan yang mana data tersebut digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh nilai R Square sebesar 0,747, yang berarti hampir tiga perempat dari perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh efektivitas komunikasi internal dalam perusahaan. Koefisien regresi sebesar 1,150 juga mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi internal diikuti dengan peningkatan sebesar 1,150 satuan pada kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil positif yang signifikan antara komunikasi internal dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: komunikasi internal, kinerja karyawan , perkebunan sawit

ABSTRACT

Alifia Salsabila. 18321125. The Influanse of Internal Communication on Employee performance at PT AMP Plantation, Agam Regency, West Sumatera. Communication Studies Program, Faculty of Socio-Cultural Sciences, Islamic University of Indonesia 2025.

In the face of intense business competition, the company can run well to achieve its goals if the performance of employees in a company has optimal performance and high discipline in carrying out the assigned tasks. One of the things that can improve employee performance is to create a good corporate environment by implementing effective internal communication between management and employees as well as between employees within the company or organization. By using quantitative methods which in determining the population using the Disproportionate Stratified Random Sampling method. To collect primary data is done by distributing questionnaires using google form in accordance with the required sample criteria and for secondary data using company data or company documents such as, company structure, employee attendance where the data is used to see if there is an effect of internal communication on employee performance. Supported by the R Square value of 0.747, which means that almost three quarters of changes in employee performance can be explained by the effectiveness of internal communication in the company. The regression coefficient of 1.150 also indicates that every one unit increase in internal communication is followed by an increase of 1.150 units in employee performance. The results of this study show significant positive results between internal communication and employee performance.

Keyword : *internal communication, employee performance, palm oil plantation*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Tinjauan Pustaka	4
1. Penelitian Terdahulu.....	5
2. Landasan Teori	6
F. Hipotesis Penelitian	16
G. Variabel Penelitian.....	17
H. Defenisi Konseptual dan Defenisi Operasional	18
I. Metodologi Penelitian	21
BAB II.....	27
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	27
A. Profil dan Sejarah PT. AMP <i>Plantation</i>	28
B. Visi dan Misi Perusahaan PT. AMP <i>Plantation</i>	29
C. Struktur Organisasi PT. AMP <i>Plantation I</i>	29
BAB III TEMUAN PENELITIAN	39
A. Identitas Responden.....	39
1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	40
3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	40
4. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	41
5. Jumlah Responden Berdasarkan Departemen	41
6. Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan.....	42
B. Variabel Komunikasi Internal.....	43
1. Komunikasi ke Bawah (Downward Communication).....	48
2. Komunikasi ke Atas (Upward Communication)	49
3. Komunikasi Horizontal	50

4. Komunikasi (Keseluruhan Variabel X)	50
C. Tabel Kategori Variabel Komunikasi Internal	50
D. Variabel Kinerja Karyawan	51
1. Kualitas	59
2. Ketepatan Waktu	59
3. Inisiatif	60
4. Kemampuan	60
5. Kinerja Karyawan (Variabel Y Keseluruhan)	61
E. Tabel Kategori Variabel Kinerja Karyawan	61
F. Tabulasi Silang	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Uji Validitas dan Reliabilitas	64
1. Uji Validitas	64
2. Uji Reliabilitas	71
B. Uji Asumsi Klasik	72
1. Uji Normalitas	72
2. Uji Heteroskedastisitas	73
C. Uji Hipotesis	73
1. Uji Regresi Linear Sederhana	73
2. Uji T	74
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
D. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PT AMP Plantation Kabupaten Agam Sumatera Barat	75
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Keterbatasan Penelitian	83
C. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

<u>Tabel 1. 1 Pertanyaan Wawancara</u>	19
<u>Tabel 1. 2 . Jumlah Karyawan PT. AMP 1 Plantation</u>	23
<u>Tabel 3. 1 Persentase Berdasarkan Jenis Kelamin</u>	39
<u>Tabel 3. 2 Persebaran Persentase Karakteristik Responden</u>	40
<u>Tabel 3. 3 Persentase Karakteristik Responden Kategori Pendidikan</u>	41
<u>Tabel 3. 4 Persentase Karakteristik Responden Kategori Lama Kerja</u>	41
<u>Tabel 3. 5 Persentase Karakteristik Responden Kategori Departemen</u>	42
<u>Tabel 3. 6 Persentase Karakteristik Responden Kategori Penghasilan</u>	42
<u>Tabel 3. 7 Persentase Responden Pernyataan 1</u>	43
<u>Tabel 3. 8 Persentase Responden Pernyataan 2</u>	43
<u>Tabel 3. 9 Persentase Responden Pernyataan 3</u>	44
<u>Tabel 3. 10 Persentase Responden Pernyataan 4</u>	44
<u>Tabel 3. 11 Persentase Responden Pernyataan 5</u>	44
<u>Tabel 3. 12 Persentase Responden Pernyataan 6</u>	45
<u>Tabel 3. 13 Persentase Responden Pernyataan 7</u>	45
<u>Tabel 3. 14 Persentase Responden Pernyataan 8</u>	46
<u>Tabel 3. 15 Persentase Responden Pernyataan 9</u>	46
<u>Tabel 3. 16 Persentase Responden Pernyataan 10</u>	46
<u>Tabel 3. 17 Persentase Responden Pernyataan 11</u>	47
<u>Tabel 3. 18 Persentase Responden Pernyataan 12</u>	47
<u>Tabel 3. 19 Persentase Responden Pernyataan 13</u>	47
<u>Tabel 3. 20 Persentase Responden Pernyataan 14</u>	48
<u>Tabel 3. 21 Hasil Analisis Butir Pernyataan</u>	48
<u>Tabel 3. 22 Persentase Kategori Skor Responden Variabel</u>	51
<u>Tabel 3. 23 Persentase Responden Pernyataan 1</u>	52
<u>Tabel 3. 24 Persentase Responden Pernyataan 2</u>	52
<u>Tabel 3. 25 Persentase Responden Pernyataan 3</u>	52
<u>Tabel 3. 26 Persentase Responden Pernyataan 4</u>	53
<u>Tabel 3. 27 Persentase Responden Pernyataan 5</u>	53
<u>Tabel 3. 28 Persentase Responden Pernyataan 6</u>	53
<u>Tabel 3. 29 Persentase Responden Pernyataan 7</u>	54
<u>Tabel 3. 30 Persentase Responden Pernyataan 8</u>	54

<u>Tabel 3. 31 Persentase Responden Pernyataan 9</u>	54
<u>Tabel 3. 32 Persentase Responden Pernyataan 10</u>	55
<u>Tabel 3. 33 Persentase Responden Pernyataan 11</u>	55
<u>Tabel 3. 34 Persentase Responden Pernyataan 12</u>	55
<u>Tabel 3. 35 Persentase Responden Pernyataan 13</u>	56
<u>Tabel 3. 36 Persentase Responden Pernyataan 14</u>	56
<u>Tabel 3. 37 Persentase Responden Pernyataan 15</u>	56
<u>Tabel 3. 38 Persentase Responden Pernyataan 16</u>	57
<u>Tabel 3. 39 Persentase Responden Pernyataan 17</u>	57
<u>Tabel 3. 40 Persentase Responden Pernyataan 18</u>	57
<u>Tabel 3. 41 Persentase Responden Pernyataan 19</u>	58
<u>Tabel 3. 42 Persentase Responden Pernyataan 20</u>	58
<u>Tabel 3. 43 Hasil Analisis Butir Pernyataan</u>	58
<u>Tabel 4. 1</u>	64
<u>Tabel 4. 2</u>	66
<u>Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X)</u>	67
<u>Tabel 4. 4</u>	68
<u>Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan</u>	70
<u>Tabel 4. 6 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner</u>	71
<u>Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas</u>	72
<u>Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas</u>	73
<u>Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Koefisien Regresi</u>	73
<u>Tabel 4. 10 Hasil Uji T</u>	74
<u>Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)</u>	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi PT.Amp Plantation 1.....	38
---	-----------

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat perusahaan bisa berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan jika kinerja karyawan di sebuah perusahaan memiliki performa yang optimal dan disiplin tinggi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Salah satu hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu mewujudkan lingkungan perusahaan yang baik dengan menerapkan komunikasi internal yang efektif antara manajemen dan karyawan baik juga antara karyawan dan karyawan di internal perusahaan atau organisasi.

Komunikasi internal yang lancar di dalam perusahaan seperti menejer menjaga komunikasi dengan karyawannya. Seorang *Manager* ketika menjelaskan sesuatu harus dengan komunikasi yang mudah dimengerti oleh semua karyawan. Menggunakan alat penunjang komunikasi misalnya, email dan WhatsApp group di setiap divisi perusahaan. Alat komunikasi tersebut digunakan untuk melancarkan proses komunikasi walaupun pimpinan divisi atau karyawan lagi bertugas di tempat yang berbeda, berhalangan hadir di kantor. Menjaga agar pekerjaan selesai tepat waktu sesuai *deadline* dan menjaga komunikasi tetap lancar. Komunikasi internal yang lancar akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu komunikasi internal yang baik dapat menjaga hubungan baik antar karyawan "*Employee Relations*".

Karyawan harus menjaga hubungan baik dengan semua pihak di dalam perusahaan. *Employee realtions* memiliki tujuan untuk mendapatkan hubungan dinamis yang di dapat dari hubungan antar karyawan dengan saling mendukung satu sama lain yaitu melakukan komunikasi internal yang efektif (Trihastuti, 2024, hal. 133). Publik internal perusahaan memiliki peranan penting sebagai tonggak organisasi atau Perusahaan untuk membangun presepsi positive di mata publik. Krisis terjadi karena kurangnya perhatian manajemen terhadap isu-isu, masalah internal dan kurang baiknya *Employee Relations* di dalam perusahaan.

Manfaat *Employee Relations* dan *human relations* yang saling berkaitan menurut Aubrey Fisher dapat meningkatkan spirit kerja, motivasi kerja, meningkatkan skill dan dapat melakukan perubahan dan perbaikan (seperti dikutip dalam Siregar et al., 2021, hal 134). Hubungan yang baik antar karyawan sangat bagus dalam meningkatkan kinerja individu dan berdampak baik bagi perkembangan perusahaan.

PT. Agro Masang Perkasa (AMP *Plantation*) adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit swasta dan pabrik kelapa sawit (PKS) yang terletak di wilayah provinsi Sumatera Barat

berdiri sejak tahun 1994. PT. AMP *Plantation* berada di beberapa wilayah Nagari di Kabupaten Agam dan Kabupaten Pasaman Barat. Produk yang dihasilkan berupa TBS (Tandan Buah Segar), CPO (Crude Palm Oil), PK (Palm Kernel).

Perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Agam dan Kabupaten Pasaman Barat terdapat lahan sesuai izin Hak Guna Usaha (HGU) yang tercatat seluas 7.925,42 Ha dan Lokasi PKS (status lahan Hak Guna Bangunan) seluas 220.990 m² (22,099 Ha). PT. AMP *Plantation* merupakan bagian dari Wilmar Group yang merupakan perusahaan agribisnis dan industri keternak di Asia. PT AMP *Plantation* terdapat 3 bagian wilayah kerja AMP 1, AMP 2 dan AMP 3. Untuk pengambilan data peneliti mengambil di wilayah AMP 1 karena, AMP 1 sebagai pusat administrasi dari perusahaan.

Dengan melihat wilayah Perkebunan yang sangat luas, PT. AMP *Plantation* juga memiliki banyak karyawan yang bekerja di masing-masing divisi. Karena banyaknya karyawan, PT. AMP *Plantation* membutuhkan manajemen komunikasi internal yang baik untuk menjalankan roda perusahaan. Alur komunikasi yang dilakukan yaitu komunikasi vertikal seperti, manajemen senior memberikan intruksi ke karyawan tingkat bawah dan karyawan memberikan umpan balik berbentuk ide maupun laporan. Komunikasi horizontal terjadi kolaborasi antar tim atau manajemen, disini aliran informasi mengalir antara individu atau kelompok dengan tingkat level golongan yang sama. Komunikasi lintas jalur atau cross channel terjadinya diskusi antara manajer dari departemen yang berbeda untuk merencanakan proyek perusahaan contohnya: tim pemasaran bertemu dengan tim keuangan untuk membeicarakan suatu proyek.

Organisasi atau perusahaan memiliki aturan-aturan yang harus ditaati oleh setiap anggota perusahaan. Aturan perusahaan seperti datang tepat waktu, mengerjakan laporan sesuai *deadline*. Menurut penelitian awal bahwa masih ada karyawan yang melanggar aturan, Aturan yang dilanggar seperti absen dalam bekerja, datang tidak tepat waktu, terlambat memberikan tugas, salah mengerjakan tugas. Sehingga hal tersebut dapat menghambat jalannya aktivitas kerja di perusahaan jika pelanggaran aturan terus dibiarkan. Maka dari itu perusahaan akan berkomunikasi untuk memberikan teguran secara bertahap hingga PHK jika seorang karyawan tetap melakukan pelanggaran.

Tidak disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan, pelanggaran aturan perusahaan lainnya dan masalah komunikasi di internal perusahaan seperti, komunikasi formal antara atasan dan bawahan di kantor menimbulkan rasa segan ketika mau bertanya lebih atau ingin memberikan pendapat ketika rapat atau apel pagi, sehingga ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan merugikan perusahaan ketika karyawan belum mengerti dengan

pekerjaan yang diberikan. Masalah komunikasi lainnya yaitu dalam penyampaian informasi perusahaan salah satunya dalam pengaturan piket di hari-hari besar keagamaan masih ada yang tidak terima kerja di hari libur. Antara atasan dan bawahan harus ada komunikasi internal yang baik, sehingga aktivitas perusahaan berjalan dengan lancar dan atasan harus mencari komunikasi yang efektif ketika memberikan informasi perusahaan dan ketika memberikan intruksi pekerjaan, menjaga relasi antar karyawan.

Komunikasi merupakan elemen fundamental dalam setiap organisasi atau perusahaan yang berperan dalam menyampaikan informasi, mengoordinasikan tugas, serta membangun hubungan antar individu di dalamnya. Komunikasi yang efektif memungkinkan setiap anggota perusahaan untuk memahami visi, misi, serta tujuan organisasi serta dapat bekerja secara selaras untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga menjadi sarana membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi antar karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Komunikasi yang berjalan dengan baik dapat meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendorong inovasi dan produktivitas dalam perusahaan.

Salah satu bentuk komunikasi yang berperan penting dalam sebuah organisasi adalah komunikasi internal. Komunikasi internal merujuk pada pertukaran informasi yang terjadi di dalam suatu organisasi, baik antara manajemen dengan karyawan maupun antar sesama karyawan. Komunikasi internal yang efektif memungkinkan adanya transparansi dalam penyampaian informasi, sehingga karyawan memahami tanggung jawab dan perannya dalam perusahaan. Selain itu, komunikasi internal yang baik juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta memotivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Dalam konteks manajemen, komunikasi internal berfungsi sebagai alat pengawasan, koordinasi, serta pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Oleh karena itu, perusahaan yang memiliki sistem komunikasi internal yang baik akan lebih mudah dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Dari penjelasan diatas Penulis memiliki minat untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi Internal Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. AMP *Plantation* Kabupaten Agam Sumatera Barat”. Penulis mengambil variabel komunikasi internal dan variabel kinerja karyawan karena penulis merupakan mahasiswi jurusan komunikasi dengan konsentrasi *Public Relation* yang kedepannya akan berguna bagi peneliti, pentingnya komunikasi internal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka peneliti akan menerapkan di dunia kerja. Dan hasil akhir penelitian akan

berguna untuk perusahaan menerapkan komunikasi internal dalam perusahaan lebih baik lagi agar kinerja karyawan lebih baik, sehingga tujuan perusahaan tercapai..

Penulis Pemilihan topik dan objek di PT AMP *Plantation* Kabupaten Agam Sumatera Barat karena merupakan Perusahaan besar dengan banyak memperoleh penghargaan seperti Penghargaan LKS Bipartit Award Tingkat Nasional pada tahun 2014 dan tahun 2022. Selain itu PT AMP *Plantation* Kabupaten Agam Sumatera Barat juga sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya yakni terbukti dengan PT AMP *Plantation* Kabupaten Agam Sumatera Barat yang membangun Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan dan Anak (RP2A) yang diresmikan pada tahun 2023.

B. Rumusan Masalah

Apa ada pengaruh komunikasi internal yang baik terhadap kinerja karyawan di PT AMP *Plantation*?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal pada kinerja karyawan di PT AMP *Plantation*. Menilai apakah ada pengaruh signifikan dari komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Diharapkan penelitian dapat dijadikan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pemahaman teori komunikasi internal dalam organisasi besar mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat menambah literatur tentang komunikasi internal dan kinerja karyawan, memberikan referensi peneliti lainnya yang memiliki ketertarikan pada topik ini.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT AMP *Plantation* untuk merancang dan menetapkan strategi komunikasi internal yang lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan meningkatkan komunikasi internal yang nantinya perusahaan bisa menciptakan suasana kerja yang lebih positif yang akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Hasil penelitian nantinya dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif seterusnya dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan.

E. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian dalam jurnal "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau" menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier, hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan koordinasi serta produktivitas karyawan. Nilai t-hitung sebesar 3,064 dengan probabilitas 0,04 mengindikasikan adanya hubungan positif antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan. Kesimpulannya, komunikasi internal yang baik dapat mendukung efisiensi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif (Aridar, 2020).

Jurnal "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan", mengkaji bagaimana komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda serta uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kesimpulannya, efektivitas komunikasi dalam perusahaan tidak hanya berdampak pada produktivitas kerja tetapi juga memberikan dorongan motivasional bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih optimal (Chairiyanti, 2019).

Temuan yang diungkapkan dalam jurnal "Pengaruh Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa" oleh menunjukkan bahwa komunikasi dan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan jumlah sampel sebanyak 160 responden, penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dan insentif sebesar 0,007, yang keduanya berada di bawah batas 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa komunikasi yang baik serta pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Kesimpulannya, kombinasi komunikasi yang efektif dan kebijakan insentif yang menarik dapat membantu perusahaan dalam mencapai target kerja yang lebih tinggi (Bahri et al., 2025).

Jurnal "Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo Provinsi Jambi" mengungkapkan bahwa komunikasi kerja yang efektif memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif serta analisis regresi, penelitian ini menemukan bahwa komunikasi yang lancar dalam organisasi membantu memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan, sehingga meningkatkan koordinasi kerja. Kesimpulannya, komunikasi kerja yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif (Dolly et al., 2024).

Sementara itu, dalam jurnal "Pengaruh Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Lemsu Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri)", Windy Yuni Aldjannah, Endah Kurniwanti, dan Brahma Wahyu K (2023) menyoroti peran penting komunikasi internal, deskripsi pekerjaan yang jelas, serta disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda, penelitian ini menemukan bahwa komunikasi internal yang baik membantu karyawan memahami tugas mereka dengan lebih jelas, sementara disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Kesimpulannya, kombinasi dari komunikasi yang baik, kejelasan dalam deskripsi pekerjaan, dan tingkat disiplin yang tinggi dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal (Aldjannah et al., 2023).

Jurnal "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Timedoor Academy" oleh Winnitavia Cahyadi (2024) membahas bagaimana komunikasi internal mempengaruhi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur hubungan antara variabel komunikasi dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,948 untuk variabel komunikasi dan 0,912 untuk variabel kinerja karyawan, yang menandakan hubungan yang sangat kuat antara keduanya. Kesimpulannya, komunikasi internal yang efektif dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dengan memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan tersedia secara jelas dan tepat waktu (Cahyadi, 2024).

2. Landasan Teori

a. Komunikasi Internal

1) Pengertian Komunikasi Internal

Lawrence D. Brennan mengatakan bahwa komunikasi internal adalah pertukaran ide antara pimpinan organisasi dan anggota yang terjadi secara vertikal maupun horizontal dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan operasi dan manajemen pengelolaan proses produksi maupun operasional suatu perusahaan (Effendy, dalam Ruliana, 2022).

Cornelissen (2017) menyatakan bahwa komunikasi internal yaitu proses yang menyertakan penyampaian informasi dibutuhkan sebagai penunjang fungsi manajerial serta operasional dalam perusahaan. Komunikasi ini meliputi pesan yang diberikan dari manajemen ke karyawan *top-down* dari karyawan ke manajemen *bottom-up*, dan antar karyawan *horizontal* (Raharjo, 2024).

Raharjo dalam bukunya mengatakan bahwa komunikasi internal yang ada di perusahaan menunjuk pada cara pertukaran informasi, saran, pesan antar karyawan perusahaan itu sendiri serta mengikutsertakan hubungan antar individu, level manajemen dan departemen, dengan tujuan menunjang fungsi operasional serta memperoleh tujuan perusahaan (Raharjo, 2024:116).

2) Fungsi Komunikasi Internal

Menurut Quible, Johnson, dan Matt menyatakan bahwa komunikasi internal di perusahaan atau organisasi saat ini memiliki beberapa fungsi seperti yang dijelaskan diantaranya yaitu :

a) Fungsi Informasi

1. Komunikasi Internal mempunyai fungsi memberikan serta mencari data yang berhubungan dengan kepentingan tugas dan pribadi baik berbentuk kebijakan, visi serta misi, permasalahan, pengetahuan, pekerjaan, informasi serta yang lainnya.
2. Informasi dapat memicu perubahan sikap jika dilihat dari sudut pandang:
 - a. Afeksi: menumbuhkan empati atau perasaan seperti: bersedia untuk setuju, merasa iba, memberikan bantuan, berkolaborasi, merasa Bahagia dan lain-lain
 - b. Konatif: Upaya untuk berpartisipasi dan mewujudkan tujuan
 - c. Kognitif: Menjadikan orang tahu dan mengerti sesuatu
3. Penyebaran dan pengorganisasian informasi yang disusun dengan rapi dan sistematis menciptakan informasi yang mempunyai nilai, seperti: terkini, tepat serta informasi yang terselenggarakan dengan baik. Contohnya

termasuk: situs web perusahaan, bulletin, dan pertemuan karyawan. (Trihastuti, 2024:1-2).

b) Fungsi Persuasi (Motivasi)

Pada komunikasi internal dibutuhkan upaya untuk satu sama lainnya membujuk, meyakinkan untuk mendapatkan perhatian atau rasa ingin tahu dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Kerjakan hal-hal yang kita mau kerjakan
2. Tanpa melanggar batas hak individu lain
3. Mengutamakan kebutuhan
4. Perannya adalah memberikan perlakuan untuk mengubah sikap
5. Menjalin komitmen dari pekerja sampai manajer agar visi, misi, strategi, taktik dapat dilaksanakan dengan efektif
6. Dalam komunikasi yang efektif penting untuk menyoroti berbagai aspek manajerial untuk mendukung keberhasilan organisasi mencakup:
 - a. perencanaan kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Pencapaian kerja untuk mengukur hasil
 - d. Delegasi, penyerahan tugas kepada karyawan untuk efektivitas dan meningkatkan efisiensi.
 - e. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
 - f. Wewenang yaitu orang atau pimpinan yang memiliki hak untuk mengambil keputusan akhir.
 - g. Deskripsi tugas untuk menjelaskan apa yang harus dikerjakan
 - h. Penggajian atau upah kerja
 - i. Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan
7. Komunikasi persuasif lebih baik dengan tatap muka secara langsung sehingga strategi dan topik yang dibicarakan dapat tersampaikan dan dapat mempengaruhi dengan baik dan efektif. (Trihastuti, 2024:2)

c) Fungsi Kontrol Trans

Pekerjaan apa yang harus dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh bawahan berdasarkan aturan yang berlaku di perusahaan. Tujuan dari fungsi kontrol yaitu memastikan keberlanjutan pelaksanaan dari perencanaan, mengikuti aturan standar kerja, mencegah absenteisme dan pelanggaran

sekecil apapun, menumbuhkan kedisiplinan, motivasi kerja yang memiliki tujuan yang jelas. Fungsi kontrol dapat beroperasi dengan efektif jika informasi dipaparkan secara jelas, tepat, dan tidak mengandung ketidakjelasan, komunikasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, karyawan bisa mengakses informasi yang ada, memberikan kesempatan untuk bertanya, memberi saran dan kritik. (Trihastuti, 2024:3)

3) Tujuan Komunikasi Internal

Menurut Raharjo anggota perusahaan harus memahami visi dan misi perusahaan serta paham dalam mengerjakan tugas yang diberikan, maka tujuan komunikasi internal yaitu:

mencapai tujuan tersebut . Selain itu , komunikasi internal bertujuan untuk :

1. Menyokong kerjasama: Kerjasama dalam individu dan tim sangat ditentukan oleh komunikasi internal yang efektif sehingga tercapai keberhasilan suatu pekerjaan.
 2. Mengoptimalkan partisipasi karyawan: Mendukung karyawan untuk lebih termotivasi dan ikut serta dalam tahap-tahap pengambilan keputusan di pekerjaan mereka karena mendapatkan pemahaman yang cukup.
 3. Mengelola Perubahan: Jika ada peraturan dan teknologi baru semua pihak bisa memahami dan menerima perubahan. Maka, komunikasi internal sangat berperan penting.
 4. Menyokong pengambilan keputusan: Informasi yang disampaikan dengan jelas dan akurat membuat manajer serta karyawan bisa mengambil keputusan terbaik sejalan dengan visi misi perusahaan.
 5. Menumbuhkan budaya organisasi yang baik: Dengan komunikasi yang penuh keterbukaan maka perusahaan bisa menciptakan terobosan baru atau ide kreatif dan membuat antar karyawan saling percaya dan menghargai.
- (Raharjo, 2024:117)

4) Dimensi dan Bentuk Komunikasi Internal

3 kategori yang terdapat pada komunikasi internal menurut R. Wayne Pace dikutip dalam Trihastuti dapat dikategorikan kedalam tiga bentuk utama sebagai berikut:

a. Komunikasi ke Bawah

Katz dan Kahn pada 1978 (dalam Trihastuti, 2024) menyatakan bahwa fungsi pesan komunikasi kebawah sebagai berikut:

1. Intruksi pekerjaan: atasan memberikan perintah kerja kebawahan seperti, memberikan petunjuk mengenai cara melaksanakan pekerjaan dan prosedurnya.
2. Rasio kerja: pemimpin menerangkan kepada bawahan tentang dasar pemikiran mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Terutama pekerjaan yang berhubungan dengan individu atau departemen lain sehingga dapat bekerjasama dengan baik.
3. Prosedur dan pelaksanaan: memberikan penjelasan tentang informasi peraturan perusahaan, baik itu ketentuan yang diterapkan setiap hari kerja maupun kebijakan yang berlaku seperti, mekanisme gaji, jam kerja, asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, sanksi pelanggaran kerja, cuti, apresiasi.
4. Umpan balik: informasi yang diberikan dengan menilai karyawan untuk membantu mereka memahami posisi dan perkembangan kinerja di dalam perusahaan untuk membantu perkembangan karier. Jika ada kekurangan dalam penilaian apa yang bisa diperbaiki, mengukur dengan metode pengukuran kinerja, untuk bekerja lebih efektif rekomendasi alat dan pelatihan apa untuk karyawan.
5. *Employee performance*: Memberikan informasi tentang cara berperenampilan baik saat bekerja baik itu secara fisik maupun dalam menjalankan tugas yang diberikan, mengetahui cara menghadapi masalah dalam pekerjaan sehingga bisa meningkatkan kinerja bawahan dan mempunyai performa kerja yang terus meningkat.
6. Perubahan dan inovasi, oleh Gibson dan Hodgetts Setiap adanya perubahan atau inovasi baru dalam perusahaan disampaikan atau disosialisasikan sebaik mungkin ke karyawan, dengan pelatihan-pelatihan sehingga memberi keyakinan keberhasilan kerja dan ketenangan kerja karyawan.

7. Pimpinan tertinggi perusahaan menjelaskan komitmen perusahaan tentang keselamatan kerja dan kontribusi pelestarian lingkungan. (Trihastuti, 2024:34-35)

b. Komunikasi ke Atas

Penggunaan sistem terbuka arus informasi dalam organisasi dilakukan dengan komunikasi dari karyawan ke manajer. Fungsi komunikasi ketas yang diterapkan bawahan kepada atasannya berupa laporan yaitu:

- a) Laporan informasi tentang status pekerjaan kepada atasan, serta respon terhadap pelaksanaan tugasnya.
- b) Bawahan meminta bantuan atasan untuk memberikan pendapatan dan masukkan terhadap masalah pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan sehingga rencana dan program kerja berjalan semestinya.
- c) Saran atau pendapat untuk perbaikan kerja juga berhak diajukan oleh bawahan. (Trihastuti, 2024:37)

Value informasi bawahan yang menjalankan pekerjaan, mereka sangat memahami persoalan kerja dilapangan, penting dicermati atasan demi keberhasilan perusahaan, perlu diperhatikan hal-hal ini, yaitu:

1. Value informasi untuk unsur proses penentuan keputusan atasan.
2. Informasi membutuhkan kesanggupan bersikap mendapatkan informasi. Atasan memahami bawahan mempunyai informasi serta reaksi bawahan kepada informasi.
3. Atasan memahami apa saja yang menghambat jalannya kegiatan perusahaan (information update).
4. Atasan menolong bawahan mengatasi persoalan pekerjaan dan memperkokoh ketrampilan kerja.
5. Atasan berhak membudayakan apresiasi dan kesetiaan terhadap perusahaan dengan menyampaikan pendapat, gagasan, pertanyaan mengenai perusahaan.
6. Atasan memahami bagaimana bawahan memahami peran arah komunikasi. (Trihastuti, 2024:37)

c. Komunikasi Horizontal

Mengapa antar anggota organisasi melakukan komunikasi, menurut Wayne Pace ada enam alasan yaitu:

1. Pengaturan tugas mengatur tugas antar departemen dalam perusahaan, membuat perencanaan pekerjaan, dan membentuk tim kerja yang kompak untuk tercapainya misi dan visi perusahaan.
2. Menginformasikan rencana kerja; menyamakan skema konsep dan pelaksanaan kerja
3. Menyelesaikan masalah; dengan mencari solusi yang mempunyai resiko terkecil.
4. Mencapai interpretasi bersama; akan ada kesalahpahaman jika kebijakan inovasi diasumsikan.
5. Bertukar pikiran dalam menyelesaikan masalah kerja, menjadi penengah jika terjadi perbedaan pendapat untuk mengatasi ketidaksepakatan yang terjadi dalam mengajukan gagasan dan prioritas antar unit kerja.
6. Membangun dukungan antar individu, komunikasi horizontal dapat menumbuhkan hubungan antar individu dan membantu terbentuknya unit kerja yang kompak. (Trihastuti, 2024:40-41)

Hal-hal dalam komunikasi horizontal yang bisa dilakukan antar sesama karyawan perusahaan ada beberapa cara:

1. Rapat antar manajer, membahas peraturan atau kebijakan baru perusahaan yang akan disampaikan ke bawahan .
2. Saat jam istirahat karyawan membicarakan informasi kerja baru yang didapat dari atasan dengan teman seunit atau beda unit.
3. Percakapan di group *WhatsApp* bertukar informasi serta menjalin silaturahmi antar karyawan.
4. Membuat memo dan catatan kerja yang dibagikan rekan kerja dalam level yang sejajar untuk berkoordinasi memberikan informasi yang didapat.
5. Mengadakan kegiatan bersama antar unit demi menjalin keakraban.
6. Menciptakan kelompok pertemanan yang mempunyai kesamaan hobby (*Quality circle*). (Trihastuti, 2024:41)

5) Strategi Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Internal

- a) Menumbuhkan budaya keterbukaan: melahirkan budaya organisasi yang menunjang keterbukaan, kejujuran serta komunikasi dua arah merupakan awal yang penting.

- b) Menggunakan teknologi komunikasi yang akurat: teknologi yang tepat dengan keperluan organisasi itu sangat penting, memberikan pelatihan karyawan tentang penggunaan teknologi sangat menunjang mengatasi masalah teknis.
- c) Mengembangkan komunikasi dua arah: komunikasi internal harus berjalan dua arah agar efektif.
- d) Membuat pelatihan komunikasi: untuk mengembangkan kemampuan komunikasi karyawan dan manajer dibutuhkan pelatihan sehingga bisa berkomunikasi lebih baik.
- e) Mengatur informasi secara efisien: mengatur quantity informasi yang luas menjadi tantangan di komunikasi internal.
- f) Menyediakan sarana kerjasama antar departemen: komunikasi antar departemen sering terhambat oleh batasan yang tidak penting. Melakukan rapat lintas departemen, proyek kerjasama agar meningkatkan alur informasi seluruh organisasi menjadi lebih baik.
- g) Mengukur komunikasi: perusahaan penting secara periodik menguji seberapa efektif komunikasi internal yang mereka lakukan.
- h) Menentukan saluran komunikasi secara jelas serta konsisten: perusahaan harus mempunyai saluran komunikasi yang tepat untuk beberapa macam pesan yang perlu disampaikan, contohnya pemberitaan penting lewat email dan rapat, untuk informasi harian lewat internet, sehingga membantu karyawan memperoleh informasi yang diperlukan.
- i) Mengikutsertakan pemimpin perusahaan dalam komunikasi: peran penting pemimpin perusahaan untuk komunikasi internal, berkomunikasi yang baik kepada karyawan akan menumbuhkan arus informasi, dan memperkuat kepercayaan karyawan. Interaksi karyawan dengan pimpinan perusahaan melalui beberapa saluran, melalui pertemuan terbuka, pesan, email.
- j) Menggunakan sistem umpan balik yang efektif, umpan balik merupakan hal penting dalam komunikasi internal, memberi kesempatan karyawan untuk mengajukan masukan ke perusahaan. (Raharjo, 2024:123-127)

a. Kinerja Karyawan

1) Defenisi Kinerja

Kinerja berlandaskan Kampus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu keadaan yang mau diperoleh, hasil yang tampak, dan ketrampilan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh kelompok atau individu suatu perusahaan berdasarkan tanggung jawab dan kekuasaan yang diserahkan oleh perusahaan untuk memperoleh tujuan perusahaan yang tidak melanggar hukum dan etika (Rivai dalam Nurfitriani, 2022).

Kinerja sangat diperlukan pada perusahaan supaya bisa meraih tujuan yang diharapkan dengan mempunyai tenaga kerja yang kompeten.

Faktor-faktor yang mempunyai pengaruh pada penilaian kinerja diantaranya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta kerjasama antar pegawai harus memiliki tanggung jawab, pekerjaan yang dikerjakan mempunyai kualitas, banyaknya tugas yang diselesaikan yaitu kuantitas, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan dan seterusnya berapa banyak waktu untuk merampungkan pekerjaan (Mangkunegara dalam Nurfitriani, 2022).

2) Tujuan dan Sasaran Kinerja (paraphrase)

Menurut Wibowo (2007:42) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Berdasarkan beberapa pemaparan tujuan kinerja diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, yang dimaksud dengan tujuan kinerja adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan organisasi dalam hal ini tujuan organisasi aparat pemerintah. (Budiyanto & Mochklas, 2020)

Didahului dengan menyusun visi dan misi perusahaan yang ditentukan oleh pimpinan teratas. Selanjutnya ditentukan visi dan misi jangka panjang Perusahaan, selanjutnya ditetapkan tujuan tahunan yang merupakan tujuan divisi, seksi dan bagian serta pegawai keseluruhannya dari urutan tingkatan pemimpin teratas sampai Karyawam terbawah.

2. Sasaran Kinerja

Sesuai dengan Furtwangler (2000) di dalam Sinambela 2017) sasaran Kinerja terdiri dari perbaikannya kinerja, kepuasan karyawan, peningkatan karyawan, ketrampilan komisi serta keputusan kompensasi.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor kemampuan, bagian dari *ability* karyawan adalah kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge dan skill), karyawan yang mempunyai penilaian IQ diatas rata-rata akan mencapai kinerja sesuai harapan dengan mudah.
2. Faktor motivasi, motivasi terlahir dari sikap pribadi karyawan ketika menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang akan mendorong diri karyawan, yang tertuju untuk meraih tujuan perusahaan dan pekerjaan. Sikap mental menggerakkan karyawan untuk memperoleh kinerja yang terbaik. (Ruliana, 2022:156)

4) Indikator Kinerja

Menurut Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001) menyatakan bahwa indikator kinerja antara lain sebagai berikut.

1. Kualitas Pekerjaan,
kinerja karyawan diukur berdasarkan seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan, termasuk tingkat ketepatan, kesempurnaan, serta kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas pekerjaan juga mencerminkan keterampilan serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Ketepatan Waktu,
kinerja karyawan dinilai dari sejauh mana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu mencakup efektivitas dalam mengelola tugas sehingga tidak terjadi keterlambatan dan memungkinkan optimalisasi waktu untuk pekerjaan lain.
3. Inisiatif,
kinerja karyawan diukur dari sejauh mana mereka dapat mengambil tindakan atau keputusan tanpa harus selalu menunggu instruksi. Inisiatif mencerminkan kemandirian serta kepedulian karyawan dalam mencari solusi atau melakukan perbaikan terhadap proses kerja yang ada.
4. Kemampuan,
kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Kemampuan ini mencakup penggunaan teknologi, pemanfaatan sumber daya, serta kecakapan dalam

menjalankan tanggung jawab sesuai dengan peran masing-masing. (Ruliana, 2022:158-159)

5) Penilaian Kinerja

Mitchel, dalam Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa kinerja memiliki lima aspek yang dapat dijadikan dasar untuk menilai kinerja seseorang di setiap organisasi, yaitu seperti dalam tabel berikut :

1. Kualitas pekerjaan, kualitas pekerjaan mencerminkan kinerja yang dimiliki seorang karyawan. Jika kualitas kerja yang dihasilkan baik maka, menggambarkan kinerja yang dimilikinya juga baik, begitu juga sebaliknya jika kualitas kerja yang dihasilkan jelek maka menggambarkan kinerja yang dimilikinya juga jelek.

2. Ketepatan waktu, jika karyawan sanggup bekerja tepat berdasarkan SOP yang sudah ada serta bisa dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya, itu menggambarkan karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik.

3. Inisiatif, karyawan yang mempunyai inisiatif tinggi dapat melakukan setiap tanggung jawab dan tugas yang diserahkan untuknya dan karyawan akan selalu aktif mencari pengetahuan baru, kreativitas serta informasi baru yang mendukung pekerjaannya. Sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

4. Kemampuan, kinerja yang baik bisa dilihat dari kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Kemampuan yang baik akan membuat karyawan tersebut mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan, termasuk juga menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang ada. (Ruliana, 2022:158-159)

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari bahasa Yunani dari kata *hypo* artinya dibawah dan *thesis* artinya pendapat, kepastian, pendirian dalam pengertiannya yaitu jawaban sementara dari sebuah penelitian yang sifatnya masih praduga dan masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya dengan melakukan penelitian atau riset. Pada penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah hipotesis statistika dimana sebuah pernyataan dugaan yang digunakan dalam pengujian analisis dengan memanfaatkan sebagian data dari total data yang tersedia (Hantono, 2020:28-30).

Hipotesis statistika terbagi menjadi dua bagian yaitu:

a. Hipotesis Nol atau Kosong (H_0)

Hipotesis nol menunjukkan bahwa tidak ada hubungan atau perbedaan antara dua variabel atau lebih yang sedang diteliti.

b. Hipotesis alternatif (H_a)

Hipotesis alternatif merupakan hipotesis yang disusun berdasarkan dasar teori yang akan dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Hantono, 2020:30).

Rumusan hipotesis dari penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara komunikasi internal dan peningkatan kinerja karyawan di PT AMP Plantation

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal dan peningkatan kinerja karyawan PT. AMP Plantation

G. Variabel Penelitian

Sebuah penelitian terdapat variabel yang harus ditetapkan sebelum turun ke lapangan untuk mengumpulkan data. Variabel-variabel tersebut nantinya menuntun fokus penelitian agar tidak keluar topik. Menurut Sugiyono (2024:57) pengertian variabel yaitu suatu hal yang terdapat di dalam diri seseorang, organisasi, karakteristik, dan lain sebagainya nantinya variabel-variabel tersebut ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan.

Variabel-variabel pada penelitian ini yaitu variabel independent dan variabel dependen sebagai berikut:

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen penelitian yaitu Komunikasi Internal

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen penelitian yaitu komunikasi Internal (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT AMP Plantation (Y)

Gambar 1.1



H. Defenisi Konseptual dan Defenisi Operasional

1. Defenisi Konseptual

a) Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi, gagasan, dan instruksi yang terjadi dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa seluruh anggota perusahaan memahami tujuan, kebijakan, serta strategi yang diterapkan. Komunikasi ini mencakup berbagai bentuk interaksi, baik komunikasi vertikal (dari manajemen ke karyawan atau sebaliknya), horizontal (antar karyawan pada level yang sama), maupun lintas jalur (antar divisi atau departemen). Media yang digunakan dalam komunikasi internal dapat berupa komunikasi langsung (tatap muka), surat elektronik, aplikasi pesan instan, hingga platform kolaborasi digital. Komunikasi internal yang efektif sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan, meningkatkan koordinasi antar tim, serta membangun hubungan kerja yang harmonis di dalam organisasi (Cornelisson dalam Raharjo, 2024).

b) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta tingkat efisiensi dalam bekerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, serta efektivitas komunikasi internal dalam organisasi. Karyawan dengan kinerja tinggi tidak hanya memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis dan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi komunikasi yang baik, pelatihan yang berkelanjutan, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung produktivitas (Rivai dalam Nurfitriani, 2022).

2. Defenisi Operasional

Tabel 1. 1 **Pertanyaan Wawancara**

Variabel	Elemen Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi Internal	Komunikasi kebawah (<i>downward communication</i>)	1. Kejelasan instruksi dan arahan dari atasan kepada karyawan 2. Ketersediaan informasi yang relevan untuk pelaksanaan tugas 3. Pemahaman karyawan terhadap visi, misi, dan kebijakan perusahaan 4. Frekuensi komunikasi antara manajemen dengan karyawan 5. Tingkat keterbukaan informasi dari pimpinan ke bawahan	Skala Likert 1-5
	Komunikasi keatas (<i>upward communication</i>)	1. Kemudahan karyawan dalam menyampaikan ide atau masukan kepada atasan 2. Respons pimpinan terhadap umpan balik dari karyawan 3. Keterbukaan perusahaan terhadap keluhan atau saran dari bawahan 4. Efektivitas mekanisme laporan dari bawahan ke atasan 5. Partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan	
	Komunikasi horizontal (<i>horizontal communication</i>)	1. Kelancaran komunikasi antar karyawan dalam satu divisi atau tim 2. Kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas bersama 3. Kejelasan pembagian tugas dan koordinasi antar rekan kerja 4. Sikap saling mendukung dan berbagi informasi antar karyawan	

		5. Efektivitas komunikasi dalam menyelesaikan masalah tim	
Kinerja Karyawan	Kualitas	1. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas 2. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan 3. Kepatuhan terhadap standar kerja yang ditetapkan 4. Kemampuan menghasilkan output yang memenuhi ekspektasi perusahaan 5. Keterampilan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab	
	Ketepatan Waktu	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu 2. Konsistensi dalam memenuhi deadline tanpa keterlambatan 3. Kemampuan mengelola waktu secara efektif 4. Kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal 5. Efisiensi dalam mengalokasikan waktu kerja	
	Inisiatif	1. Kemauan untuk mencari solusi tanpa menunggu instruksi atasan 2. Kreativitas dalam mengembangkan cara kerja yang lebih efektif 3. Keberanian dalam mengajukan ide atau saran perbaikan 4. Kesiapan untuk mengambil tanggung jawab tambahan 5. Sikap proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan	

	Kemampuan	1. Kemampuan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan 2. Adaptasi terhadap perubahan atau perkembangan teknologi dalam pekerjaan 3. Pemahaman terhadap prosedur dan kebijakan perusahaan 4. Kemampuan menggunakan alat atau sistem yang diperlukan dalam pekerjaan 5. Tingkat keterampilan teknis dan non-teknis dalam menjalankan tugas	
--	-----------	---	--

I. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Creswell, 2018) penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji theories caranya dengan meneliti hubungan antar variabel. Variabel dalam penelitian kuantitatif yang nantinya diukur dengan menggunakan instrumen penelitian data yang berupa angka tersebut selanjutnya dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Seperti pada judul penelitian akan mencari sebuah pengaruh maka, untuk mengetahui hipotesis telah sesuai nantinya akan dilakukan serangkaian uji. Setelah melakukan serangkaian uji selanjutnya dilakukan analisis secara deskriptif. Statistik deskriptif atau kuantitatif deskriptif menurut Syamsudin (dalam Alfatih, 2022) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan pertama mengumpulkan, kedua mengolah, setelahnya menyajikan data dengan cara yang jelas supaya data dapat dianalisis dengan praktis dengan cara deskriptif.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT. AMP 1 *Plantation* Desa Tapian Kandis, Nagari Salareh Aia, Kecamatan Palembayan, Kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat. Waktu penelitian akan dilaksanakan selama bulan April dan Mei tahun 2025.

3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2024) Populasi merupakan seluruh kelompok atau entitas sebagai fokus penelitian mencakup objek atau subjek yang memiliki jumlah dan sifat tertentu untuk nantinya peneliti menentukan untuk diteliti. Agar penelitian lebih relevan dan terarah maka, kriteria ditetapkan peneliti untuk memilih populasi. Setelah mengumpulkan data-data dari populasi, informasi tersebut dianalisis peneliti untuk menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi ke seluruh populasi. Dalam artian lebih sederhananya populasi memberikan konteks yang jelas untuk penelitian dan membantu peneliti lebih memahami hal-hal yang sedang diteliti. Jumlah populasi seluruh karyawan PT. AMP 1 *Plantation* adalah 502 orang dari departemen yang berbeda di dalam Perusahaan.

c. Sampel

Sampel penelitian berupa data-data yang diambil dari populasi dengan jumlah sedikit dan representatif dalam artian tidak semua populasi, dilakukan pengambilan sampel dengan cara yang sesuai Hantono (2020:35). Teknik pengambilan data untuk mendapatkan ukuran data yang sesuai yaitu menggunakan rumus Yamane, Isaac dan Michael atau dikenal rumus slovin yang dikutip oleh Sugiyono (2024:143) yang tertera sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Jumlah sampel yang diperlakukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel 10%

Sudah ditentukan jumlah total populasi secara keseluruhan yang akan diteliti yaitu sebanyak 502 orang. Dari data tersebut sampel dapat diukur yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{502}{1 + 502(0,1)^2} = 83$$

Jadi dari perhitungan diatas dapat diketahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10 % yaitu 83 responden.

d. Teknik Sampling

Pada penelitian ini jumlah populasi diketahui yaitu sebesar 502 orang dan didapatkan hasil sampel yang telah diukur dengan rumus sebanyak minimal 83 orang ditetapkan 100 orang menjadi responden penelitian. Karena jumlah populasi diketahui maka peneliti menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik penelitian *Stratified Random Sampling* lebih tepatnya *Disproportionate Stratified Random Sampling*. *Disproportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik pengambilan data sampel dari anggota populasi dengan cara *random* dan berstrata yang banyak populasinya sudah diketahui dari jenis populasi yang tidak sama, jumlah populasi didapatkan dengan jumlah tidak sama rata (Riduwan, 2019:58). Dapat diketahui jumlah karyawan UPK sangat sedikit dibandingkan karyawan lainnya maka, sampelnya diambil keseluruhan karyawannya.

Sugiyono dalam (Riduwan, 2019:66), cara menentukan sampel berstrata dengan rumus alokasi propotional sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

n_i = jumlah sampel setiap dapartemen

n = jumlah semua sampel sebagai responden

N_i = jumlah populasi setiap dapartemen

N = jumlah semua populasi sebagai responden

Tabel 1. 2 . **Jumlah Karyawan PT. AMP 1 Plantation**

Pembagian Dapartemen	Jumlah
Kebun	379
PGA (<i>Personalia General Affair</i>)	40
Bina Mitra	48
KTU (Kepala Tata Usaha)	11
<i>Workshop</i>	18
UPK (Unit Pelayanan Kesehatan)	6
Total	502 orang

Menentukan sampel menurut tabel diatas dengan menggunakan rumus untuk mendapatkan jumlah sampel setiap dapartemen yaitu :

$$\text{Kebun} = \frac{379}{502} \times 83 = 62$$

$$\text{PGA} = \frac{40}{502} \times 83 = 7$$

$$\text{Bina Mitra} = \frac{48}{502} \times 83 = 8$$

$$\text{KTU} = \frac{11}{502} \times 83 = 2$$

$$\text{Workshop} = \frac{18}{502} \times 83 = 3$$

$$\text{UPK} = \frac{6}{502} \times 83 = 1$$

4. Jenis Data

Terdapat dua jenis data yang dipakai yaitu data primer dan sekunder untuk mendukung jalannya penelitian ini. Data primer yaitu berupa kuesioner dengan menggunakan google form yang disebar ke responden yang telah ditentukan.

Data Sekunder di dapat dari perusahaan berupa dokumen-dokumen organisasi yang diperlukan untuk keperluan penelitian. Dokumen yang diperlukan yaitu *company profile*, absensi, POD, struktur perusahaan dan dokumen pendukung lainnya yang di dapat dari perusahaan.

5. Pengumpulan Data

a. Kuisisioner (Angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dilakukan peneliti dengan memberikan daftar pertanyaan dan pernyataan kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya untuk mendapatkan informasi dari jawaban responden (sugiyono, 2024). Peneliti menggunakan google form sebagai media supaya penyebaran angket lebih efisien dalam waktu dan biaya.

b. Studi Pustaka

Data perusahaan atau dokumen-dokumen perusahaan seperti, struktur perusahaan, absensi karyawan,

6. Pengolahan dan Analisis Data

a. Uji Validitas

Sugiyono (dalam Riduwan, 2019) mengatakan bahwa dalam mengumpulkan data suatu instrumen dapat digunakan bila instrumen tersebut efektif untuk mengukur yang ingin diukur, terlebih dahulu dilakukan uji kevalidan alat ukur tersebut. Pengujian instrumen berupa pertanyaan sebelum pengambilan data yang sebenarnya dilakukan dengan menggunakan sampel. Kriteria standar untuk hasil uji validitas adalah sebagai berikut: suatu item dianggap valid jika Signifikansi Pearson kurang dari $\alpha = 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menilai apakah instrumen yang dirancang untuk menumpulkan informasi dapat diandalkan untuk menyediakan data akurat dalam aplikasi praktis. Dalam pengujian reliabilitas, nilai cronbach's alpha bernilai $> 0,7$ agar kuesioner dapat dianggap cukup reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, Jika nilai sig $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan varians residual pada setiap tingkat variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan:

- Uji Glejser: Jika nilai sig $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Uji Scatterplot: Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

Secara umum persamaan regresi linear sederhana berbentuk sebagai berikut

$$Y = a + bX$$

Penjelasan :

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

Y : Variabel Dependent

X : Variabel independent

Setelah model terbentuk, maka nilai koefisien regresi akan diuji dengan uji t. jika nilai signifikansi uji t sebesar $< 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran pengaruh dari variabel independent dan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengukur kuat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

BAB II

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Perkebunan sawit di Indonesia memiliki sejarah yang panjang dan beragam, yang dimulai sejak awal abad ke-20. Tanaman kelapa sawit pertama kali diperkenalkan ke Indonesia oleh pemerintah kolonial Belanda pada tahun 1911, dengan tujuan untuk mengembangkan industri minyak nabati yang dapat mendukung kebutuhan minyak sayur-sayuran di pasar global. Tanaman ini dibawa dari Afrika Barat dan mulai ditanam secara percobaan di beberapa wilayah, terutama di Sumatera. Pada masa awal, perkebunan sawit di Indonesia dikelola oleh perusahaan Belanda yang memperkenalkan sistem perkebunan besar dengan bergantung pada tenaga kerja kolonial. Seiring berjalannya waktu, setelah Indonesia merdeka, sektor perkebunan sawit mulai mendapat perhatian dari pemerintah Indonesia, meskipun masih berada dalam skala yang terbatas (Damanik, 2019)

Pada periode 1970-an, Indonesia mulai mengembangkan perkebunan sawit secara lebih serius sebagai bagian dari kebijakan pembangunan ekonomi nasional. Pemerintah memberikan dukungan kepada perusahaan swasta maupun petani untuk membuka perkebunan sawit dengan memberikan insentif serta program transmigrasi untuk mengalihkan sebagian masyarakat dari pulau Jawa ke pulau Sumatera dan Kalimantan. Ekspansi ini juga didorong oleh kebutuhan akan minyak sawit sebagai komoditas ekspor yang menguntungkan. Pada tahun 1990-an dan 2000-an, Indonesia menjadi salah satu produsen minyak sawit terbesar di dunia, bersaing dengan Malaysia, dengan banyaknya perkebunan sawit yang melibatkan petani lokal melalui skema inti-plasma, di mana perusahaan besar bertindak sebagai pengelola inti perkebunan dan petani menanam sawit di sekitar perkebunan inti tersebut (Sutrisno, 2020)

Namun, meskipun sektor ini memberikan dampak ekonomi yang signifikan bagi Indonesia, perkebunan sawit juga menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait dengan isu deforestasi dan kerusakan lingkungan akibat pembukaan lahan untuk perkebunan. Perkebunan sawit telah menjadi salah satu penyebab utama kebakaran hutan di Indonesia, yang berdampak pada kualitas udara dan ekosistem. Untuk itu, dalam beberapa tahun terakhir, industri sawit Indonesia berupaya untuk

meningkatkan keberlanjutan melalui berbagai regulasi dan sertifikasi, seperti Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), yang bertujuan untuk mendorong praktik perkebunan yang ramah lingkungan dan bertanggung jawab (Rosyid, 2021)

Saat ini, Indonesia terus menjadi salah satu eksportir utama minyak sawit di dunia, meskipun industri ini tetap menghadapi tantangan dalam hal keberlanjutan lingkungan, kesejahteraan pekerja, serta hubungan antara perusahaan besar dan petani kecil. Pemerintah Indonesia terus berupaya untuk mengatur sektor ini melalui regulasi yang lebih ketat dan mendorong adopsi teknologi yang lebih ramah lingkungan. Oleh karena itu, memahami sejarah dan perkembangan perkebunan sawit di Indonesia sangat penting untuk menilai dampaknya terhadap perekonomian, masyarakat, dan lingkungan hidup.

A. Profil dan Sejarah PT. AMP *Plantation*

PT. AMP *Plantation* adalah salah satu pelaku usaha perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit (PKS) di Provinsi Sumatera Barat yang telah beroperasi sejak tahun 1994. Perusahaan ini menerapkan pola kemitraan usaha perkebunan kelapa sawit inti plasma.

Luas lahan yang dimiliki PT. AMP *Plantation* sesuai Izin Hak Guna Usaha (HGU) untuk perkebunan kelapa sawit secara keseluruhan adalah 7.926,42 Ha. Lokasi PKS (Pabrik Kelapa Sawit) dengan status lahan Hak Guna Bangunan (HGB) seluas 220.990 m² (22,099 Ha) berada di luar areal perkebunan.

Secara administratif pemerintahan, areal perkebunan kelapa sawit PT. AMP *Plantation* terletak di beberapa wilayah Nagari di Kabupaten Agam dan Kabupaten Pasaman Barat.

PT. AMP *Plantation* menghasilkan beberapa produk utama dari kelapa sawit, yang meliputi:

1. TBS (Tandan Buah Segar): Ini adalah bahan baku utama dalam produksi minyak kelapa sawit. TBS merupakan buah kelapa sawit yang telah matang dan siap untuk dipanen, kemudian diolah lebih lanjut menjadi minyak kelapa sawit (CPO) dan berbagai produk turunan lainnya.
2. Crude Palm Oil (CPO): CPO adalah minyak nabati yang diperoleh melalui proses ekstraksi atau pengempaan daging buah kelapa sawit. CPO merupakan

produk setengah jadi yang memiliki banyak aplikasi dalam industri makanan, kosmetik, dan energi.

3. Palm Kernel (PK): Palm Kernel, atau inti sawit, adalah hasil samping dari pengolahan kelapa sawit. PK diperoleh dari pemisahan daging buah selama proses pengolahan dan memiliki nilai ekonomi yang tinggi.

B. Visi dan Misi Perusahaan PT. AMP *Plantation*

1. Visi

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan minyak sawit terbaik, dikagumi dan bertaraf internasional.

2. Misi

Menjadi model pengolahan usaha perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan minyak sawit yang sehat dan inovatif serta mengutamakan mutu dan kelestarian lingkungan melalui penerapan *good corporate governance* demi menjamin kepentingan seluruh pihak yang terkait

C. Struktur Organisasi PT. AMP *Plantation 1*

1. Kebun

a. GEM (*Group Estate Manager*)

Memimpin satu unit aktivitas kebun seluas 4.000 sampai 6.000 ha dengan melakukan perencanaan, pengawasan, pengendalian dan pengorganisasian serta melakukan evaluasi dan analisa hasil kerja baik operasional lapangan maupun administrasi keuangan atau pembukuan serta fungsi pelaporan manajemen. Hubungan kerja dengan *estate manager regional manager*, semua *group estate manager*, semua pimpinan unit, semua kepala *phase*, semua departemen, semua *field assistant*.

Tanggung jawab:

- 1) Merencanakan kegiatan pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, produksi (panen) TBS secara tepat, benar, efektif dan efisien dalam mewujudkan produktivitas kerja maksimal.
- 2) Memastikan hasil kerja yang optimal, berkualitas dan mampu menghindari kerja berulang.
- 3) Mengkoordinir, membina dan mengembangkan potensi kerja bawahan untuk mencapai hasil kerja maksimal dan berkualitas.
- 4) Membuat (mencatat) aktivitas kegiatan atau pekerjaan serta melaporkan hasilnya ke atasan.

- 5) Melakukan evaluasi dan analisa kegiatan usaha pengelolaan kebun sebagai upaya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
- 6) *Detail job description* ditetapkan oleh atasan atau pimpinan sesuai struktur organisasi perusahaan.

b. EM (*Estate Manager*)

Memimpin satu unit aktivitas kebun seluas 2.000 sampai 4.000 ha dengan melakukan perencanaan, pengawasan, pengendalian dan pengorganisasian serta melakukan evaluasi dan analisa hasil kerja baik operasional lapangan maupun administrasi keuangan atau pembukuan serta fungsi pelaporan manajemen. Hubungan kerja dengan *regional manager*, *group estate manager*, semua pimpinan unit, semua kepala *phase*, semua departemen, semua *field conductor*.

Tanggung jawab:

- 1) Merencanakan kegiatan pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, produksi (panen) TBS secara tepat, benar, efektif dan efisien dalam mewujudkan produktivitas kerja maksimal.
 - 2) Memastikan hasil kerja yang optimal, berkualitas dan mampu menghindari kerja berulang.
 - 3) Mengkoordinir, membina dan mengembangkan potensi kerja bawahan untuk mencapai hasil kerja maximal dan berkualitas.
 - 4) Membuat (mencatat) aktivitas kegiatan atau pekerjaan serta melaporkan hasilnya ke atasan.
 - 5) Melakukan evaluasi dan analisa kegiatan usaha pengelolaan kebun sebagai upaya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
 - 6) *Detail Job Description* ditetapkan oleh atasan atau pimpinan sesuai struktur organisasi perusahaan.
- c. Senior Field Officer

Memimpin satu phase Aktivitas Kebun seluas 1.000 sampai 1500 ha dengan melakukan perencanaan, pengawasan, pengendalian dan pengorganisasian serta melakukan evaluasi dan analisa hasil kerja baik operasional lapangan maupun administrasi untuk peningkatan produktivitas kerja. Hubungan kerja dengan *regional manager*, *group estate manager*, pimpinan unit, semua kepala *phase*, semua departemen, semua *field conductor*.

Tanggung jawab:

- 1) Merencanakan kegiatan pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, produksi (panen) TBS secara tepat, benar, efektif dan efisien dalam mewujudkan produktivitas kerja maksimal.
- 2) Memastikan hasil kerja yang optimal, berkualitas dan mampu menghindari kerja berulang.

- 3) Mengkoordinir, membina dan mengembangkan potensi kerja bawahan untuk mencapai hasil kerja maksimal dan berkualitas.
 - 4) Membuat (mencatat) aktivitas kegiatan atau pekerjaan serta melaporkan hasilnya ke atasan.
 - 5) Melakukan evaluasi dan analisa kegiatan usaha pengelolaan kebun sebagai upaya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
 - 6) *Detail job description* ditetapkan oleh atasan atau pimpinan sesuai struktur organisasi perusahaan.
- d. Field Conductor

Bertugas dan bertanggung jawab serta memiliki wewenang dalam seluruh kegiatan pengelolaan kebun seluas ± 250 Ha. Hubungan kerja dengan pimpinan unit, kepala phase, kepala Gudang, kepala *workshop*, kepala transport, semua *field conductor*.

Tanggung jawab:

- 1) Melaksanakan kegiatan pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, produksi (panen) TBS secara tepat, benar, efektif dan efisien dalam mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal.
 - 2) Memastikan hasil kerja optimal, berkualitas dan menghindari kerja berulang.
 - 3) Mengkoordinir, membina, dan mengembangkan potensi kerja bawahan untuk mencapai hasil kerja maximal dan berkualitas.
 - 4) Membuat (mencatat) aktivitas kegiatan atau pekerjaan serta melaporkan hasilnya ke atasan termasuk pembiayaannya.
 - 5) *Detail job description* ditetapkan oleh atasan atau pimpinan sesuai struktur organisasi perusahaan.
- e. Audit Staff
- Bertugas dan bertanggung jawab untuk melaksanakan audit lapangan, memonitor, memeriksa dan membuat rangkuman laporan serta menindaklanjuti semua laporan tersebut di *region* masing-masing.

Tanggung jawab:

- 1) Melaksanakan audit lapangan meliputi : operasional kebun, konstruksi infrastruktur atau bangunan, *workshop* dan *compound upkeep* di *region* sesuai dengan rencana kerja
- 2) Mengelola tim QAMS di setiap unit untuk mencapai kualitas kerja sesuai standar yang ditetapkan manajemen.
- 3) Memonitor semua laporan, memeriksa dan membuat rangkuman atas laporan tersebut meliputi laporan hasil kunjungan lapangan dan laporan terkait lainnya seperti laporan *vehicle*, laporan *costing* dan laporan kemajuan kerja infrastruktur atau bangunan.
- 4) Mendampingi Pimpinan (PH, GM dan AGM) dalam kunjungan ke unit di *region*.
- 5) *Detail job description* ditetapkan oleh atasan atau pimpinan sesuai struktur organisasi perusahaan.

f. Mandor

Bertanggung jawab terhadap pengawasan secara efisien terhadap gang-nya dalam hal tugas yang berhubungan dengan pembibitan, pembukaan lahan, penanaman, perawatan kebun dan panen. Hubungan kerja dengan mandor lainnya dan *bunch counter*.

Tanggung jawab:

- 1) Melakukan implementasi program kerja yang telah disepakati berdasarkan pada keadaan fisik, waktu, mutu dan efisiensi.
- 2) Melakukan pengawasan terhadap gang-nya untuk tercapainya target sesuai dengan standar dengan menggunakan sumber daya manusia dan fisik secara efektif.
- 3) Memimpin gang-nya dan memelihara hubungan kerja dan semangat tim di dalam gang-nya ataupun dengan gang yang lain.
- 4) Membuat laporan ke asisten berdasarkan pada produksi, produktivitas dan parameter lainnya sesuai dengan kesepakatan.
- 5) Memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap anak buahnya di dalam gang-nya.
- 6) Memastikan bahwa tenaga kerja mempunyai peralatan kerja yang sesuai standar untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya.
- 7) Memastikan bahwa gang-nya menjalankan tugasnya mengacu pada kebijakan dan perundang-undangan yang berlaku tentang lingkungan.
- 8) Memastikan bahwa gang-nya menjalankan tugasnya mengacu pada kebijakan dan perundang-undangan yang berlaku tentang kesehatan dan keselamatan.
- 9) Melakukan pengembangan dan pemeliharaan secara terbuka terhadap hubungan masyarakat sekitar.

2. PGA (*Personalian General Affair*)

a. PGA Manager

Tanggung jawab PGA manajer yaitu membangun, mengembangkan memonitor sistem kepersonaliaan dan *general affair*. Hubungan kerja dengan *head of HRD*, *executive director*, pimpinan operasional perusahaan.

Tugas pokok:

- a) Tersedianya *database* karyawan
- b) Memastikan tertib administrasi kepersonaliaan.
- c) Termonitornya *general affair asset*.
- d) Terselenggaranya database personalia yang *online*.
- e) Memastikan PKB *update* dan dilaksanakan.
- f) Mengelola *improvement* melalui kegiatan QCC.

b. PGA Staff

Tanggung jawab PGA staff membangun, mengembangkan dan memonitor terlaksananya sistem kepersonalian, *Human Resources* sistem

dan H&S ditingkat *Regional*. Hubungan kerja dengan *head of HRD*, pimpinan operasional perusahaan.

Tugas pokok:

- a) Memastikan setiap sistem kepresonalian berjalan sesuai dengan SOP.
- b) Membantu Departemen HRD dalam melaksanakan seluruh kebijakan HR.
- c) Melaksanakan pengontrolan terhadap pelaksanaan peraturan perusahaan atau Perjanjian bersama dari masing-masing operating unit.
- d) Memastikan tidak adanya pelanggaran prosedur yang berkaitan dengan prosedur yang dikeluarkan oleh Departemen HR.
- e) Bertanggung jawab terhadap kebersihan lingkungan perumahan, kecelakaan kerja, kesehatan karyawan dan pemadaman kebakaran fasilitas perusahaan.

3. Bina Mitra

Melaksanakan tugas bidang koordinasi pelaksanaan tugas dengan pimpinan operasional di *operating unit* atau pimpinan departemen terkait dalam struktur organisasi perusahaan khususnya.

Tanggung jawab:

- 1) Koordinasi dan kerjasama hubungan kemitraan
- 2) Koordinasi pelaksanaan *program community development*.
- 3) Koordinasi pelaksanaan sistem pengamanan lingkungan.
- 4) Koordinasi dalam pengawasan dan pengendalian pengelolaan lingkungan.
- 5) Proses perolehan legalitas dan perizinan perusahaan serta melaksanakan tertib administrasi terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
- 6) Melaksanakan kegiatan untuk proses peralihan atau pembebasan lahan untuk lahan usaha perkebunan dan lahan usaha industri pengelolaan minyak sawit.
- 7) Melaksanakan fungsi kehumasan atau pembinaan hubungan sosial kemasyarakatan dan melaksanakan tugas-tugas internal dan tugas eksternal lainnya sesuai intruksi pimpinan.
- 8) Melaksanakan fungsi pelaporan secara internal dan external sesuai lingkup tugas atau wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya serta dengan mempedomani kebijakan perusahaan sebagai mana diatur dan ditetapkan dalam *standard operating procedure* (SOP).
- 9) Melaksanakan tertib administrasi atas kegiatan pelaksanaan tugas dengan tepat, rapi, aman dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.
- 10) Memastikan tertib administrasi dan dokumentasi terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan dengan

mempedonomani prinsip *filling* sistem yang tepat, aman, mudah dikontrol dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

4. KTU (Kepala Tata Usaha)

a. KTU Manager

Bertanggung jawab atas pelaksanaan pengelolaan keuangan perusahaan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan akuntansi sehingga dapat menghasilkan laporan keuangan . Hubungan kerja dengan PC, FC, RM, dan semua pimpinan operational, semua departemen.

Tanggung jawab:

- 1) Bertanggung jawab dalam departemen *finance & account* perusahaan.
- 2) Membuat estimasi permintaan dana perusahaan dan melaporkan ke Kantor Pusat, kemudian membandingkan dengan realisasi penggunaan dana Perusahaan.
- 3) *Stock opname* saldo fisik keuangan perusahaan.
- 4) Melakukan pengawasan dan pengendalian arus uang masuk dan uang keluar.
- 5) Melakukan verifikasi sekaligus otorisasi atas bukti transaksi keuangan perusahaan.
- 6) Mempastikan penyiapan laporan perpajakan perusahaan .
- 7) Melakukan koordinasi tugas dengan pimpinan *department* terkait untuk kepentingan keuangan perusahaan.
- 8) Memastikan sistem akuntansi perusahaan yang dijalankan dengan tepat dan benar serta tepat waktu kemudian melakukan *monitoring and control* pelaksanaan di tiap-tiap *operating unit*.
- 9) Melakukan koresponden dengan pihak terkait dan menyelesaikan permasalahan di bidang akuntansi dan keuangan perusahaan.

b. KTU Staff

Memiliki wewenang dalam pengelolaan keuangan perusahaan dan memiliki wewenang dalam pengelolaan dibidang akuntansi perusahaan. Hubungan kerja dengan pimpinan operasional dan semua departemen.

Tanggung jawab:

Bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan perusahaan.

- 1) Meminta rekening koran perusahaan ke bank.
- 2) Menyusun laporan rekonsiliasi bank.
- 3) Melakukan pemeriksaan terhadap bukti dan lampiran transaksi keuangan yang akan di bayarkan .
- 4) Menyediakan dana setiap permintaan dari *operating unit* untuk pembiayaan operasional perusahaan.
- 5) Membukukan dan menyusun bukti semua transaksi keuangan perusahaan pada program SAP dan Program SIKAP.

- 6) Menyusun, melaporkan dan kewajiban pepajakan kepada negara dan pihak terkait.
- 7) Mempelajari dan memberikan tanggapan atas masalah terakait dengan akuntansi perusahaan.
- 8) Melakukan evaluasi dan analisa atas transaksi akuntansi perusahaan serta menyusun laporan keuangan seperti *balansheet, profit and losses, iterco*.
- 9) Melakukan koordinasi tugas dengan RM, pimpinan operating unit dan pimpinan departemen terkait untuk kepentingan akuntansi perusahaan.

5. Workshop

a. Electrical SR. Supervisor ka workshop WSH

Bertanggungjawab terhadap kelancaran kerja dan hasil perbaikan dan perawatan semua kendaraan dan generator set serta alat kerja lainnya yang menjadi tanggung jawab *workshop*. Hubungan kerja dengan *group estate manager*, manajer lingkungan, senior OHS manajer, *officer* tanaman, ka *transport*.

Tanggung jawab:

- 1) Melaksanakan dan memutuskan kebijakan kelayakan unit atau peralatan operasional yang berkaitan dengan kelancaran produksi, terutama dalam hal pemeliharaan dan perbaikan (*technical inspection and overhaul*).
- 2) Melakukan pengelolaan unit atau kendaraan dan alat berat berdasarkan pada rencana kerja dan anggaran yang sudah ditetapkan oleh atasan.
- 3) Melakukan evaluasi kinerja bawahannya dan membuat laporannya kepada atasan.
- 4) Menyiapkan rencana kerja dan anggaran pemeliharaan, perbaikan dan perawatan unit atau kendaraan dan alat berat, keamanan, keselamatan, efisiensi kerja, kebersihan dan kerapian tempat kerja serta tenaga kerjanya.
- 5) Memantau dan memberikan masukan kepada bawahan tentang hasil kerja yang dilakukan bawahannya dalam hal *down time*.
- 6) Memberikan masukan kepada atasan dalam hal perkembangan *workshop* dan *avaibility*
- 7) Melakukan koordinasi dengan *store division* dan bagian pembelian untuk memastikan ketersediaan *parts* yang dibutuhkan oleh *workshop*.
- 8) Melakukan analisa laporan dan statistik perkembangan perawatan, perbaiki dan pemeliharaan unit transportasi untuk produksi serta sarana penunjangnya serta memberikan saran atau tindak lanjut perbaikan kepada bawahannya.
- 9) Membuat laporan realisasi rencana dan anggaran *workshop* tahunan secara periodik dan menyampaikan ke atasan.
- 10) Membuat perencanaan secara periodik untuk perawatan, perbaikan dan pemeliharaan (*Tehcnical Inspection*) serta *overhaul* semua *unit*

kendaraan, alat berat dan semua peralatan kerja yang menjadi tanggung jawab workshop.

- 11) Melakukan koordinasi dengan semua bagian dilingkungan perusahaan dan pihak luar (*supplier, dealer* dan mitra kerja) perusahaan untuk memperlancar pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 12) Memberikan bantuan dalam setiap kegiatan *team workshop*.
- 13) Memastikan semua kegiatan dibawah kendali *workshop* ramah lingkungan dan selalu menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.

b. SR. Field Conductor

c. Mechanic

Melaksanakan tugas yang berhubungan dengan perbaikan kendaraan roda dua, roda empat, *farm tractor* atau alat berat atau generator set dan segala peralatan kerja mekanis lainnya yang menjadi tanggung jawabnya.

Tanggung jawab :

- 1) Melakukan perbaikan dan perawatan (*technical inspection*) kendaraan roda dua, roda empat, *farm tractor* atau alat berat atau generator set dan segala peralatan kerja mekanis lainnya yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Membuat laporan kerja harian terhadap hasil kerja yang telah dilakukan kepada Ka *Workshop* untuk pembuatan sistem laporan *Labour Cost* mekanik ke manajemen.
- 3) Melakukan koordinasi dengan *team workshop* dan pengguna kendaraan.
- 4) Ikut serta dalam aktivitas *team workshop*.
- 5) Membersihkan kembali area bekas perbaikan yang kotor.
- 6) Menyimpan peralatan kerja yang menjadi tanggung jawabnya ditempat yang benar.

6. UPK (Unit Pelayanan Kesehatan)

a. UPK Manager dan Dokter

Melakukan pelayanan kesehatan dan administrasi pelayanan kesehatan terhadap karyawan di lingkungan PT.AMP *Plantation* dan mengkoordinir pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh perawat di tiap *operating Unit*.

Hubungan kerja dengan semua *departement group, estate manager*, semua pimpinan unit, semua kepala *phase*, semua *field assistant*.

Tanggung jawab :

Melakukan pelayanan kesehatan kepada tenaga kerja dan kasus kecelakaan kerja.

- 1) Membuat surat keterangan dokter atau KK4 untuk kasus kecelakaan kerja.
- 2) Mengkoordinir dan membina pelaksanaan pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat tiap *operating unit*.
- 3) Melakukan pemeriksaan awal karyawan baru.

- 4) Mengkoordinir pembuatan laporan bulanan tiap *operating unit*.
- 5) Melakukan penyuluhan kesehatan.

b. Nurse

Membantu dokter melakukan pelayanan kesehatan dan administrasi pelayanan kesehatan terhadap karyawan di lingkungan PT.AMP Plantation. Hubungan kerja dengan semua pimpinan unit, semua kepala *phase*, semua *field assistant*.

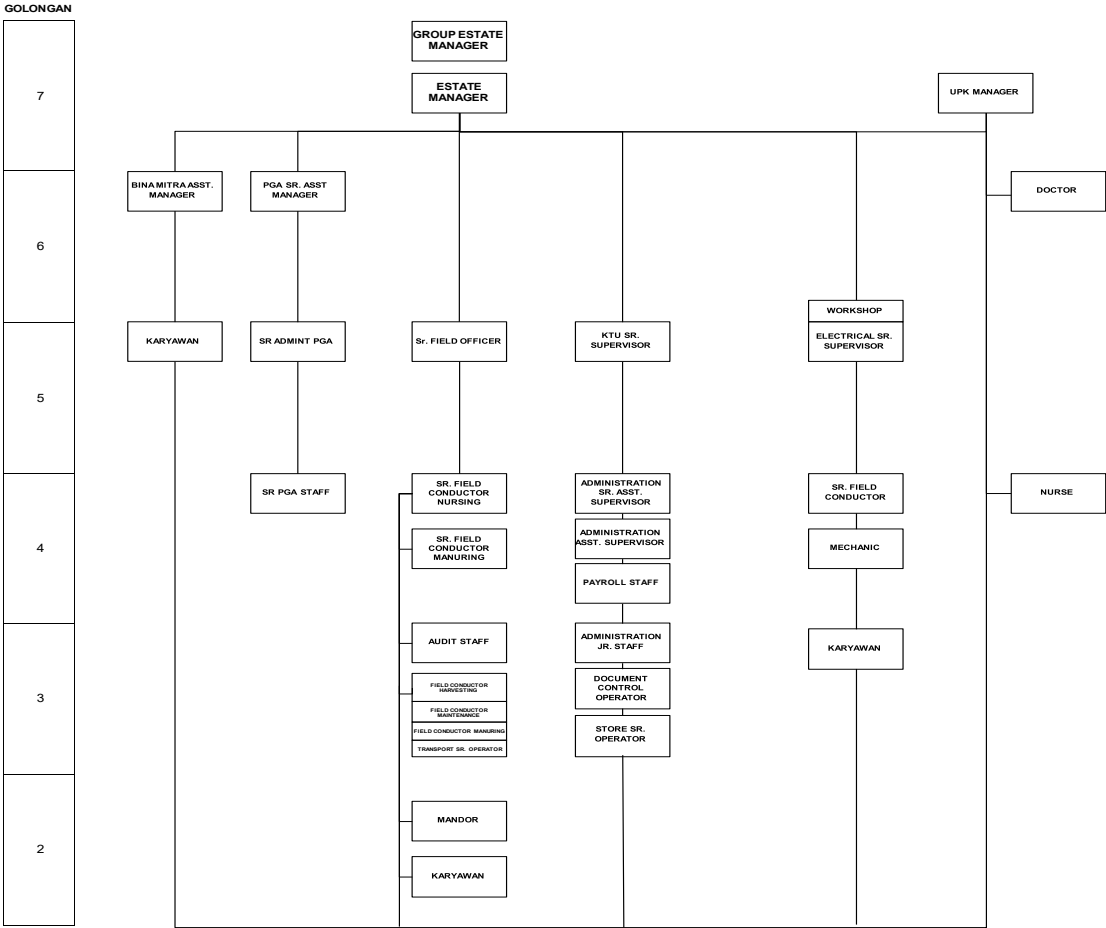
Tanggung jawab:

Membantu dokter melakukan pelayanan pengobatan tenaga kerja dan kasus kecelakaan kerja.

- 1) Membantu dokter membuat surat keterangan dokter / KK4 untuk kasus kecelakaan kerja.
- 2) Membantu dokter dalam pembuatan laporan bulanan
- 3) Membantu dokter melakukan penyuluhan kesehatan
- 4) Membantu pengurusan pasien yang dirujuk ke rumah sakit

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi PT.Amp Plantation 1

STRUKTUR ORGANISASI PT AMP PLANTATION-1



BAB III

TEMUAN PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner menggunakan google form sesuai dengan kriteria sampel yang dibutuhkan. Setelahnya data yang telah terkumpul akan dijabarkan di bagian bab ini dalam bentuk tabel dan deskripsi tabel untuk menjelaskannya. Terdapat dua variabel pada penelitian ini yaitu komunikasi internal dan kinerja karyawan. Keterangan hasil dalam bentuk tabel dilakukan secara deskriptif, dijelaskan berdasarkan variabel dan sub babnya sebagai berikut :

A. Identitas Responden

Penelitian ini memiliki 100 responden untuk pengambilan data . Pada penelitian ini jenis kelamin, usia, pendidikan akhir, lama kerja, departemen dan penghasilan digunakan untuk mengkategorikan identitas responden. Dibawah ini dijelaskan hasil temuan jawaban responden.

1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pada karakteristik responden yang terdiri dari dua kategori yaitu, perempuan dan laki-laki, didapat hasil jawaban responden seperti yang tercantum ditabel dibawah ini

Tabel 3. 1 **Persentase Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	76	76%
Perempuan	24	24%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Kategori Jenis Kelamin yang Diolah, 2025

Dari 100 responden, mayoritas karyawan di PT AMP Plantation berjenis kelamin pria sebanyak 76%, sementara wanita hanya 24%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan atau populasi yang diteliti didominasi oleh laki-laki, yang kemungkinan mencerminkan komposisi tenaga kerja atau karyawan dalam sektor atau unit yang menjadi fokus penelitian.

2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berikutnya berdasarkan usia yang dibagi menjadi 4 kategori rentang usia. Diperoleh hasil jawaban responden berusia 18 - 30 tahun, 31 - 40 tahun, 41 – 50 tahun, dan 50 tahun. Usia pekerja dimulai dari 18 tahun karena, persyaratan dan aturan kerja di PT AMP Plantation minimal usia 18 tahun. Diadaptasi hasil olah data di tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Persebaran Persentase Karakteristik Responden

Usia	Jumlah	Persentase
18 tahun - 30 tahun	16	16%
31 tahun - 40 tahun	20	20%
41 tahun - 50 tahun	36	36%
Diatas 50 tahun	28	28%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Kategori Usia yang Diolah, 2025

Distribusi usia responden cukup merata dengan konsentrasi terbesar pada kelompok usia 41–50 tahun (36%) dan di atas 50 tahun (28%). Sementara usia 31–40 tahun menyumbang 20%, dan kelompok termuda (18–30 tahun) hanya 16%. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada dalam usia matang dan berpengalaman, yang berpotensi memengaruhi kedewasaan dan stabilitas dalam menanggapi instrumen penelitian.

3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berikutnya berdasarkan pendidikan yang dibagi menjadi 4 tingkatan pendidikan yakni, Diploma (D1,D2,D3,D4), sarjana (S1,S2,S3), SMA dan SMP. Jenjang pendidikan setiap golongan dan masing-masing departemen di PT AMP Plantation memiliki spesifikasi tertentu yang berbeda. Diperoleh hasil olah data berupa tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Persentase Karakteristik Responden Kategori Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Diploma (D1 / D2 / D3/ D4)	16	16%
Sarjana (S1 / S2 / S3)	8	8%
SMA	59	59%
SMP	17	17%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Kategori Pendidikan yang Diolah, 2025

Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA (59%), diikuti oleh SMP (17%), Diploma (16%), dan hanya sebagian kecil berpendidikan Sarjana (8%). Ini mencerminkan bahwa tenaga kerja didominasi oleh lulusan menengah, yang mungkin berkaitan dengan persyaratan pendidikan minimum untuk posisi kerja tertentu.

4. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja di PT AMP Plantation dibagi menjadi 4 kategori yakni, 10 sampai 25 tahun, 5 sampai 10 tahun, Diatas 15 tahun dan kurang dari 5 tahun. Didapat hasil olah data berbentuk tabel dibawah ini.

Tabel 3. 4 Persentase Karakteristik Responden Kategori Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
10 tahun - 15 tahun	19	19%
5 tahun - 10 tahun	15	15%
Diatas 15 tahun	53	53%
Kurang dari 5 tahun	13	13%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Kategori Lama Kerja yang Diolah, 2025

Responden yang telah bekerja lebih dari 15 tahun menempati proporsi tertinggi sebesar 53%. Disusul oleh kategori 10–15 tahun (19%), 5–10 tahun (15%), dan kurang dari 5 tahun (13%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan berpengalaman, yang dapat memberikan tanggapan yang mendalam dan reflektif terhadap instrumen yang digunakan.

5. Jumlah Responden Berdasarkan Departemen

Karakteristik responden berdasarkan departemen, PT AMP Plantation terdapat 6 departemen diantaranya, Bina Mitra, Kebun, Kepala Tata Usaha (KTU), Personal General Affairs (PGA), Unit Pelayanan Kesehatan (UPK). Berikut hasil kuesioner

olah data berbentuk tabel berupa jumlah karyawan yang menjadi responden dari masing-masing departemen.

Tabel 3. 5 Persentase Karakteristik Responden Kategori Departemen

Departemen	Jumlah	Persentase (%)
Bina Mitra	8	8%
Kebun	63	63%
KTU	7	7%
PGA	7	7%
UPK	6	6%
Workshop	9	9%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Kategori Departemen yang Diolah, 2025

Sebagian besar responden berasal dari departemen Kebun (63%), dengan sisanya tersebar di Workshop (9%), Bina Mitra (8%), KTU dan PGA masing-masing 7%, serta UPK (6%). Ini menunjukkan fokus operasional utama terletak pada kegiatan kebun, sehingga karakteristik dan persepsi responden sangat dipengaruhi oleh aktivitas di bidang tersebut.

6. Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan

Tabel 3. 6 Persentase Karakteristik Responden Kategori Penghasilan

Penghasilan	Jumlah	Persentase (%)
10.000.000 - Rp 15.000.000	14	14%
5.000.000 - 10.000.000	49	49%
Lebih dari Rp 15.000.000	8	8%
Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000	29	29%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Kategori Penghasilan yang Diolah, 2025

Sebagian besar responden memiliki penghasilan di kisaran Rp 5.000.000–Rp 10.000.000 (49%). Sementara itu, 29% berada pada kisaran Rp 3.000.000–Rp 5.000.000, 14% antara Rp 10.000.000–Rp 15.000.000, dan hanya 8% yang memperoleh di atas Rp 15.000.000. Data ini mencerminkan adanya gap penghasilan yang cukup signifikan, namun menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori penghasilan menengah.

B. Variabel Komunikasi Internal

Pada bagian ini menjelaskan variabel x komunikasi internal, variabel bebas ini memiliki tiga indikator diantaranya komunikasi kebawah (downward communication), komunikasi keatas (upward communication), komunikasi horizontal. Berikut jawaban responden temuan hasil penelitian yang di dapat dari menyebarkan kuesioner ke responden.

Tabel 3. 7 Persentase Responden Pernyataan 1 Instruksi dan arahan dari

Pernyataan 1	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	0	0%
Setuju	33	33%
Sangat Setuju	67	67%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 1

Dari 100 responden sebanyak 67% responden sangat setuju terhadap pernyataan XP1, sementara 33% lainnya setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat persetujuan yang sangat tinggi terhadap item ini. Sebanyak 67% responden sangat setuju bahwa instruksi dan arahan dari atasan disampaikan dengan jelas, menunjukkan komunikasi yang efektif dari pimpinan.

Tabel 3. 8 Persentase Responden Pernyataan 2

Pernyataan 2	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	0	0%
Setuju	39	39%
Sangat Setuju	61	61%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 2

Pernyataan XP2 juga memperoleh respons sangat positif, sebanyak 61 responden dengan persentase 61% responden sangat setuju dan 39% setuju, mengindikasikan dukungan kuat terhadap pernyataan tersebut. Mayoritas 61% responden sangat setuju bahwa informasi yang diberikan relevan dengan tugas mereka, mengindikasikan keterkaitan informasi dengan pekerjaan sehari-hari.

Tabel 3. 9 Persentase Responden Pernyataan 3

Pernyataan 3	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	2	2%
Setuju	33	33%
Sangat Setuju	65	65%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 3

Responden menunjukkan kecenderungan sangat setuju terhadap XP3 (65%), disusul oleh yang setuju (33%) dan sedikit yang netral atau kurang setuju (2%). Sebanyak 65% sangat setuju bahwa mereka memahami visi, misi, dan kebijakan perusahaan, mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menyosialisasikan nilai-nilai organisasi.

Tabel 3. 10 Persentase Responden Pernyataan 4

Pernyataan 4	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	4	4%
Setuju	49	49%
Sangat Setuju	47	47%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 4

Item XP4 mendapat respons yang cukup seimbang, yaitu 47% sangat setuju dan 49% setuju, serta 4% berada di tingkat netral (nilai 3). Sebanyak 47% responden sangat setuju dan 49% setuju bahwa manajemen rutin berkomunikasi dengan karyawan, menunjukkan praktik komunikasi dua arah yang konsisten.

Tabel 3. 11 Persentase Responden Pernyataan 5

Pernyataan 5	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	7	7%
Setuju	65	65%
Sangat Setuju	28	28%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 6

Untuk XP5, mayoritas responden setuju (65%), sementara 28% sangat setuju dan 7% lainnya memberikan jawaban netral. Dengan 65% responden setuju dan 28% sangat setuju, terlihat bahwa sebagian besar merasa pimpinan bersikap terbuka dalam menyampaikan informasi.

Tabel 3. 12 Persentase Responden Pernyataan 6

Pernyataan 6	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	6	6%
Setuju	48	48%
Sangat Setuju	46	46%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 6

Dari 100 responden diatas sebanyak 46% responden sangat setuju dan 48% setuju terhadap XP6, dengan 6% sisanya netral, menunjukkan kecenderungan positif secara umum. Sebanyak 46% sangat setuju dan 48% setuju bahwa mereka merasa mudah menyampaikan ide kepada atasan, mencerminkan adanya ruang komunikasi terbuka.

Tabel 3. 13 Persentase Responden Pernyataan 7

Pernyataan 7	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	8	8%
Setuju	42	42%
Sangat Setuju	50	50%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 7

Tanggapan terhadap XP7 menunjukkan bahwa 50% sangat setuju dan 42% setuju, sementara 8% berada di tingkat netral. Sebanyak 50% sangat setuju dan 42% setuju bahwa pimpinan memberi respons terhadap umpan balik, menandakan atasan bersedia mendengar aspirasi.

Tabel 3. 14 **Persentase Responden Pernyataan 8**

Pernyataan 8	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	3	3%
Setuju	42	42%
Sangat Setuju	55	55%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 8

Mayoritas responden sangat setuju terhadap XP8 (55%), diikuti oleh yang setuju (42%) dan sedikit netral (3%). Sebanyak 55% responden sangat setuju bahwa perusahaan terbuka terhadap keluhan, menunjukkan lingkungan kerja yang suportif.

Tabel 3. 15 **Persentase Responden Pernyataan 9**

Pernyataan 9	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	3	3%
Setuju	43	43%
Sangat Setuju	54	54%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 9

XP9 mendapatkan 54% sangat setuju dan 43% setuju, menandakan bahwa sebagian besar responden memberikan respons positif. Dengan 54% sangat setuju dan 43% setuju, mayoritas menilai mekanisme pelaporan berjalan efektif.

Tabel 3. 16 **Persentase Responden Pernyataan 10**

Pernyataan 10	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	5	5%
Setuju	46	46%
Sangat Setuju	49	49%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 10

Item ini menunjukkan bahwa 49% sangat setuju dan 46% setuju, dengan 5% yang memberi respons netral terhadap XP10. Sebanyak 49% sangat setuju bahwa mereka bisa berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, menunjukkan adanya pemberdayaan karyawan.

Tabel 3. 17 Persentase Responden Pernyataan 11

Pernyataan 11	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	1%
Setuju	37	37%
Sangat Setuju	62	62%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 11

Pernyataan XP11 didukung kuat oleh responden dengan 62% sangat setuju dan 37% setuju, serta hanya 1% netral. Sebanyak 62% sangat setuju bahwa komunikasi tim berjalan lancar, menunjukkan kolaborasi yang baik.

Tabel 3. 18 Persentase Responden Pernyataan 12

Pernyataan 12	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	1%
Setuju	37	37%
Sangat Setuju	62	62%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 12

Sama seperti XP11, item XP12 mendapat 62% sangat setuju, 37% setuju, dan hanya 1% netral, mencerminkan konsistensi tanggapan. Sama seperti XP11, 62% sangat setuju bahwa mereka bisa bekerja sama menyelesaikan tugas bersama.

Tabel 3. 19 Persentase Responden Pernyataan 13

Pernyataan 13	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	2	2%
Setuju	39	39%
Sangat Setuju	59	59%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 13

Sebanyak 59% responden sangat setuju terhadap XP13, 39% setuju, dan hanya 2% yang netral, menunjukkan kecenderungan dukungan tinggi. Sebanyak 59% sangat setuju bahwa pembagian tugas dan koordinasi antar rekan kerja jelas, mencerminkan struktur kerja yang teratur.

Tabel 3. 20 Persentase Responden Pernyataan 14

Pernyataan 14	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	2	2%
Setuju	42	42%
Sangat Setuju	56	56%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 14

XP14 juga menunjukkan respons positif dengan 56% sangat setuju, 42% setuju, dan hanya 2% responden yang netral. Dengan 56% sangat setuju dan 42% setuju, responden merasa komunikasi dalam tim efektif untuk menyelesaikan masalah.

Tabel 3. 21 Hasil Analisis Butir Pernyataan

Frekuensi	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Standar Deviasi
X.1	0	0	0	33	67	4,67	0,473
X.2	0	0	0	39	61	4,61	0,490
X.3	0	0	2	33	65	4,63	0,525
X.4	0	0	4	49	47	4,43	0,573
X.5	0	0	7	65	28	4,21	0,556
X.6	0	0	6	48	46	4,40	0,603
X.7	0	0	8	42	50	4,42	0,638
X.8	0	0	3	42	55	4,52	0,559
X.9	0	0	3	43	54	4,51	0,559
X.10	0	0	5	46	49	4,44	0,592
X.11	0	0	1	37	62	4,61	0,510
X.12	0	0	1	37	62	4,61	0,510
X.13	0	0	2	39	59	4,57	0,537
X.14	0	0	2	42	56	4,54	0,540
X						63,17	6,074

1. Komunikasi ke Bawah (Downward Communication)

Dimensi komunikasi ke bawah diukur melalui butir X.1 sampai X.5. Skor tertinggi ditunjukkan oleh X.1 dengan nilai rata-rata 4,67, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa instruksi dan arahan dari atasan kepada karyawan disampaikan secara jelas. Hal ini merupakan indikator penting karena kejelasan instruksi merupakan pondasi awal dalam pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien. Butir X.2 (4,61) dan X.3 (4,63) menunjukkan bahwa informasi yang diberikan atasan relevan dengan tugas serta pemahaman terhadap visi, misi, dan kebijakan perusahaan berada dalam kategori sangat

baik. Ini menandakan bahwa perusahaan telah berhasil mengkomunikasikan arah dan kebijakan kerja dengan cukup baik.

Namun demikian, terdapat sedikit penurunan skor pada butir X.5 dengan nilai 4,21 yang menyatakan bahwa keterbukaan pimpinan dalam menyampaikan informasi kepada bawahan belum dirasakan maksimal oleh sebagian responden. Hal ini perlu menjadi perhatian karena sikap terbuka dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap transparansi organisasi secara keseluruhan. Standar deviasi pada indikator ini berkisar antara 0,473 hingga 0,556, menunjukkan bahwa persepsi responden cenderung seragam. Ini dapat diartikan bahwa sistem komunikasi ke bawah sudah cukup terstruktur dan merata di semua lini karyawan, meskipun ada ruang untuk peningkatan khususnya dalam aspek keterbukaan informasi.

2. Komunikasi ke Atas (Upward Communication)

Komunikasi ke atas mencakup butir X.6 hingga X.10. Rata-rata skor berkisar antara 4,40 hingga 4,52, yang menunjukkan bahwa komunikasi dari bawahan ke atasan dinilai berjalan baik. Skor tertinggi terdapat pada butir X.8 (4,52), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya keterbukaan dari perusahaan dalam menerima keluhan atau saran dari karyawan. Selain itu, X.9 (4,51) dan X.10 (4,44) mencerminkan bahwa mekanisme pelaporan berjalan efektif dan karyawan dapat ikut serta dalam proses pengambilan keputusan. Ini mengindikasikan bahwa struktur organisasi tidak hanya bersifat top-down, namun juga memberikan ruang bagi partisipasi dari bawah.

Meski demikian, skor pada X.6 (4,40) masih sedikit lebih rendah dibanding indikator lainnya dalam dimensi ini. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa mudah untuk menyampaikan ide atau masukan kepada atasan. Kemungkinan ada hambatan psikologis atau struktural yang membuat komunikasi ke atas tidak berjalan optimal di beberapa bagian. Standar deviasi relatif sedikit lebih tinggi pada X.6 dan X.7 (hingga 0,638), menandakan adanya variasi pengalaman atau perasaan terhadap seberapa besar suara mereka dihargai. Maka dari itu, perusahaan perlu memperkuat kanal komunikasi dua arah untuk mendorong partisipasi aktif dari karyawan di semua tingkatan.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal tercermin dalam butir X.11 hingga X.14. Seluruh butir dalam kelompok ini memperoleh skor tinggi, antara 4,54 hingga 4,61. Nilai tertinggi ada pada X.11 dan X.12 (masing-masing 4,61), yang mengindikasikan bahwa komunikasi dan kerja sama dalam tim berjalan dengan sangat baik. Ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga interaksi positif dengan rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, pembagian tugas dan koordinasi antar rekan kerja (X.13) mendapat skor 4,57 dan efektivitas tim dalam menyelesaikan masalah (X.14) memperoleh 4,54, yang juga menunjukkan tingkat kesepakatan yang tinggi.

Tingginya skor pada dimensi ini mencerminkan budaya kerja kolaboratif yang kuat di lingkungan PT AMP Plantation. Hal ini sangat penting mengingat pekerjaan di sektor perkebunan memerlukan kerja tim yang erat, terutama dalam operasional lapangan. Dengan komunikasi horizontal yang efektif, risiko miskomunikasi dalam tugas harian dapat diminimalisasi. Standar deviasi pada dimensi ini juga relatif kecil (sekitar 0,51–0,54), yang menunjukkan homogenitas persepsi antar responden. Keseragaman ini memperkuat bukti bahwa komunikasi antar rekan kerja merupakan salah satu kekuatan utama dalam organisasi.

4. Komunikasi (Keseluruhan Variabel X)

Secara keseluruhan, rata-rata total variabel komunikasi internal adalah 63.17 dari 14 butir, dengan skor rerata per butir berada pada kisaran 4.21–4.67. Ini menunjukkan tingkat komunikasi internal yang sangat baik. Dimensi komunikasi ke bawah dan horizontal memiliki skor paling tinggi, sedangkan komunikasi ke atas sedikit lebih rendah namun tetap dalam kategori sangat baik. Standar deviasi yang rendah hingga sedang menunjukkan konsistensi persepsi responden, meskipun ada sedikit variasi khususnya pada jalur komunikasi ke atas.

C. Tabel Kategori Variabel Komunikasi Internal

Berdasarkan hasil distribusi skor dari 14 pertanyaan tentang komunikasi internal dengan skala likert 1-5 diperoleh hasil interval sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{K}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{(14 \times 5) - (14 \times 1)}{3} \\
&= \frac{70 - 14}{3} \\
&= \frac{56}{3} \\
&= 19
\end{aligned}$$

Keterangan :

i = Lebar Interval

R = Jarak Pengukuran

K = Jumlah Interval

Dari perhitungan diatas, didapatkan 3 kategori skor dengan kisaran berada dalam rentang klasifikasi sebagai berikut :

Sangat Berpengaruh : > 51

Berpengaruh : 33 - 51

Tidak Berpengaruh : 14 – 32

Hasil kuesioner variabel komunikasi internal jawaban dari 100 responden dibagi menjadi tiga kategori skor yang didapat dari hasil perhitungan diatas. Berikutnya perolehan skor diubah dan disesuaikan masuk kategori dan kelas interval yang mana.

Tabel 3. 22 Persentase Kategori Skor Responden Variabel

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
TB	14 - 32	0	0%
B	33 – 51	1	1%
SB	> 51	99	99%
	Total	100	100%

Sumber : Rekap Kategori Jawaban Kuesioner Variabel Komunikasi Internal

D. Variabel Kinerja Karyawan

Pada sub bab ini menjelaskan variabel y kinerja karyawan, variabel independen ini memiliki empat indikator diantaranya kualitas, ketepatan waktu, inisiatif dan kemampuan. Berikut jawaban responden temuan hasil penelitian yang di dapat dari menyebarkan kuesioner ke responden.

Tabel 3. 23 **Persentase Responden Pernyataan 1**

Pernyataan 1	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	1%
Setuju	43	43%
Sangat Setuju	56	56%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 15

Respon terhadap YP1 sangat positif, dengan 56% sangat setuju dan 43% setuju, serta hanya 1% yang netral. Sebanyak 56% sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan teliti, mencerminkan perhatian terhadap kualitas kerja.

Tabel 3. 24 **Persentase Responden Pernyataan 2**

Pernyataan 2	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	1%
Netral	4	4%
Setuju	48	48%
Sangat Setuju	47	47%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 16

YP2 menunjukkan variasi yang lebih besar, dengan 47% sangat setuju, 48% setuju, dan sisanya 5% memberikan jawaban lebih rendah (1–3). Sebanyak 47% sangat setuju dan 48% setuju bahwa mereka jarang melakukan kesalahan, menandakan ketelitian kerja yang tinggi.

Tabel 3. 25 **Persentase Responden Pernyataan 3**

Pernyataan 3	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	0	0%
Setuju	43	43%
Sangat Setuju	57	57%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 17

Sebanyak 57% sangat setuju dan 43% setuju terhadap YP3, menandakan tingkat persetujuan yang tinggi secara umum. Sebanyak 57% sangat setuju bahwa mereka selalu mematuhi standar kerja, mencerminkan kedisiplinan procedural.

Tabel 3.26 Persentase Responden Pernyataan 4

Pernyataan 4	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	5	5%
Setuju	45	45%
Sangat Setuju	50	50%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 18

Untuk YP4, 50% responden sangat setuju, 45% setuju, dan 5% netral, menunjukkan dominasi respons positif. Sebanyak 50% sangat setuju bahwa output memenuhi ekspektasi perusahaan, menunjukkan kinerja sesuai target.

Tabel 3. 27 Persentase Responden Pernyataan 5

Pernyataan 5	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	1%
Setuju	43	43%
Sangat Setuju	56	56%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 19

Sebagian besar responden sangat setuju (56%) dan setuju (43%) terhadap YP5, dengan hanya 1% yang netral. Sebanyak 56% sangat setuju bahwa mereka memiliki keterampilan sesuai tanggung jawab, mencerminkan kecocokan peran dan kemampuan.

Tabel 3. 28 Persentase Responden Pernyataan 6

Pernyataan 6	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	1%
Setuju	42	42%
Sangat Setuju	57	57%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 20

YP6 menunjukkan kecenderungan sangat positif, dengan 57% sangat setuju, 42% setuju, dan hanya 1% yang netral. Sebanyak 57% sangat setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menunjukkan efisiensi kerja.

Tabel 3. 29 Persentase Responden Pernyataan 7

Pernyataan 7	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	3	3%
Setuju	44	44%
Sangat Setuju	53	53%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 21

Sebanyak 53% responden sangat setuju terhadap YP7, 44% setuju, dan 3% berada di tingkat netral. Sebanyak 53% sangat setuju dan 44% setuju bahwa mereka konsisten memenuhi deadline, menandakan disiplin waktu.

Tabel 3. 30 Persentase Responden Pernyataan 8

Pernyataan 8	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	1%
Setuju	50	50%
Sangat Setuju	49	49%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 22

YP8 memperoleh respons seimbang antara sangat setuju (49%) dan setuju (50%), serta hanya 1% netral. Dengan 49% sangat setuju dan 50% setuju, mayoritas mengelola waktu kerja secara efektif.

Tabel 3. 31 Persentase Responden Pernyataan 9

Pernyataan 9	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	0	0%
Setuju	38	38%
Sangat Setuju	62	62%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 23

Sebagian besar responden sangat setuju (62%) terhadap YP9, dan 38% lainnya setuju, tanpa ada yang netral. Sebanyak 62% sangat setuju bahwa mereka disiplin dengan jadwal kerja, menunjukkan kepatuhan terhadap waktu.

Tabel 3. 32 Persentase Responden Pernyataan 10

Pernyataan 10	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	5	5%
Setuju	57	57%
Sangat Setuju	38	38%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 24

YP10 menunjukkan 38% sangat setuju dan 57% setuju, namun ada 5% responden yang netral atau kurang setuju. Sebanyak 57% setuju dan 38% sangat setuju bahwa mereka efisien dalam alokasi waktu, meskipun 5% masih merasa belum maksimal.

Tabel 3. 33 Persentase Responden Pernyataan 11

Pernyataan 11	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	16	16%
Setuju	59	59%
Sangat Setuju	25	25%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 25

Tanggapan terhadap YP11 cenderung moderat, dengan 25% sangat setuju, 59% setuju, dan 16% netral, menandakan sedikit keraguan. Hanya 25% sangat setuju dan 59% setuju bahwa mereka proaktif mencari solusi, dengan 16% masih ragu.

Tabel 3. 34 Persentase Responden Pernyataan 12

Pernyataan 12	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	20	20%
Setuju	58	58%
Sangat Setuju	22	22%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 26

Hanya 22% yang sangat setuju terhadap YP12, sementara mayoritas (58%) setuju dan 20% berada di kategori netral. Skor inisiatif tergolong lemah, hanya 22% sangat setuju dan 58% setuju, serta 20% masih belum merasa yakin.

Tabel 3. 35 Persentase Responden Pernyataan 13

Pernyataan 13	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	6	6%
Setuju	62	62%
Sangat Setuju	32	32%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 27

menunjukkan 32% sangat setuju, 62% setuju, dan 6% netral, menandakan bahwa item ini masih didukung dengan cukup kuat. Sebanyak 32% sangat setuju bahwa mereka berani mengajukan ide, sementara 62% setuju, mengindikasikan masih ada ruang peningkatan keberanian berpendapat.

Tabel 3. 36 Persentase Responden Pernyataan 14

Pernyataan 14	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	10	10%
Setuju	46	46%
Sangat Setuju	44	44%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 28

Untuk YP14, 44% sangat setuju, 46% setuju, dan 10% netral, mencerminkan persepsi yang umumnya positif. Sebanyak 44% sangat setuju dan 46% setuju siap mengambil tanggung jawab tambahan, menunjukkan inisiatif yang cukup kuat.

Tabel 3. 37 Persentase Responden Pernyataan 15

Pernyataan 15	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	5	5
Setuju	53	53
Sangat Setuju	42	42
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 29

Sebanyak 42% responden sangat setuju terhadap YP15, 53% setuju, dan hanya 5% yang netral, menunjukkan kecenderungan yang kuat. Dengan 42% sangat setuju dan 53% setuju, responden menunjukkan sikap proaktif dalam menghadapi tantangan.

Tabel 3. 38 Persentase Responden Pernyataan 16

Pernyataan 16	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	1%
Setuju	42	42%
Sangat Setuju	57	57%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 30

Item YP16 menunjukkan bahwa 57% sangat setuju, 42% setuju, dan hanya 1% netral terhadap pernyataan tersebut. Sebanyak 57% sangat setuju dan 42% setuju bahwa mereka memahami tugas, menunjukkan kompetensi kerja yang baik.

Tabel 3. 39 Persentase Responden Pernyataan 17

Pernyataan 17	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	1%
Setuju	41	41%
Sangat Setuju	58	58%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 31

YP17 menunjukkan respons positif dengan 58% sangat setuju dan 41% setuju, serta 1% netral. Sebanyak 58% sangat setuju bahwa mereka mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, menandakan fleksibilitas tinggi.

Tabel 3. 40 Persentase Responden Pernyataan 18

Pernyataan 18	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	0	0%
Setuju	38	38%
Sangat Setuju	62	62%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 32

Item ini memperoleh respons sangat baik, dengan 62% sangat setuju dan 38% setuju, tanpa respons netral atau tidak setuju. Sebanyak 62% sangat setuju bahwa mereka memahami prosedur perusahaan, mencerminkan pemahaman yang kuat.

Tabel 3. 41 **Persentase Responden Pernyataan 19**

Pernyataan 19	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	1%
Setuju	37	37%
Sangat Setuju	62	62%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 33

Sebagian besar responden (62%) sangat setuju dan 37% setuju terhadap YP19, dengan hanya 1% yang netral. Sebanyak 62% sangat setuju bahwa mereka mampu menggunakan alat/sistem kerja, menunjukkan keterampilan teknis yang baik.

Tabel 3. 42 **Persentase Responden Pernyataan 20**

Pernyataan 20	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	2	2%
Setuju	42	42%
Sangat Setuju	56	56%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Data Tanggapan Responden Nomor 34

YP20 didukung oleh 56% responden yang sangat setuju, 42% setuju, dan hanya 2% yang netral, mengindikasikan respons positif secara keseluruhan. Sebanyak 56% sangat setuju bahwa mereka memiliki keterampilan teknis dan non-teknis yang memadai, memperkuat keyakinan terhadap kapasitas diri.

Tabel 3. 43 **Hasil Analisis Butir Pernyataan**

Frekuensi	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Standar Deviasi
Y.1	0	0	1	43	56	4,55	0,520
Y.2	0	1	4	48	47	4,41	0,621
Y.3	0	0	0	43	57	4,57	0,498
Y.4	0	0	5	45	50	4,45	0,592
Y.5	0	0	1	43	56	4,55	0,520
Y.6	0	0	1	42	57	4,56	0,519
Y.7	0	0	3	44	53	4,50	0,560
Y.8	0	0	1	50	49	4,48	0,522
Y.9	0	0	0	38	62	4,62	0,488
Y.10	0	0	5	57	38	4,33	0,570
Y.11	0	0	16	59	25	4,09	0,637
Y.12	0	0	20	58	22	4,02	0,651
Y.13	0	0	6	62	32	4,26	0,562

Y.14	0	0	10	46	44	4,34	0,655
Y.15	0	0	5	53	42	4,37	0,580
Y.16	0	0	1	42	57	4,56	0,519
Y.17	0	0	1	41	58	4,57	0,517
Y.18	0	0	0	38	62	4,62	0,488
Y.19	0	0	1	37	62	4,61	0,510
Y.20	0	0	2	42	56	4,54	0,540
Y						89,00	8,084

1. Kualitas

Indikator kualitas pekerjaan dinilai dari butir Y.1 hingga Y.5, dengan rata-rata skor antara 4,41 hingga 4,62. Butir dengan skor tertinggi adalah Y.9 (4,62), yang menyatakan bahwa “output yang saya hasilkan memenuhi ekspektasi perusahaan.” Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakin terhadap hasil kerja mereka dan merasa mampu memenuhi harapan organisasi. Selain itu, butir Y.3 dan Y.5, yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap standar kerja dan kesesuaian keterampilan, juga memperoleh skor tinggi (masing-masing di atas 4,55), mencerminkan kompetensi kerja yang memadai.

Konsistensi nilai tinggi pada dimensi ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki perhatian tinggi terhadap kualitas dan hasil pekerjaan. Standar deviasi relatif rendah (sekitar 0,5), menunjukkan bahwa persepsi tentang kualitas kerja ini cukup seragam di kalangan responden. Temuan ini memperlihatkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan sistem kerja yang mendukung pencapaian hasil kerja berkualitas. Ini dapat menjadi fondasi penting untuk peningkatan produktivitas perusahaan secara berkelanjutan.

2. Ketepatan Waktu

Dimensi ketepatan waktu dinilai melalui butir Y.6 sampai Y.10. Skor rata-rata pada dimensi ini cukup bervariasi, mulai dari 4,02 hingga 4,57. Skor tertinggi terdapat pada Y.6 (4,56), yang menyatakan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Namun, skor terendah pada dimensi ini ditemukan pada Y.12 (4,02) dan Y.11 (4,09), menunjukkan bahwa tidak semua responden merasa selalu disiplin atau konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa ketepatan waktu masih merupakan tantangan yang belum seragam di seluruh lini kerja.

Adanya perbedaan skor ini diperkuat oleh standar deviasi yang lebih tinggi dibandingkan dimensi lainnya (hingga 0,655). Hal ini menunjukkan adanya variasi yang cukup besar dalam persepsi karyawan terhadap manajemen waktu mereka. Beberapa karyawan mungkin menghadapi hambatan struktural atau volume kerja tinggi yang memengaruhi kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap sistem penjadwalan dan distribusi beban kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan.

3. Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur melalui butir Y.13 hingga Y.17. Rata-rata skor pada dimensi ini berkisar antara 4,26 hingga 4,57, dengan skor tertinggi terdapat pada Y.17 (4,57) dan Y.16 (4,56), yang menunjukkan bahwa karyawan merasa proaktif dan siap menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini mencerminkan semangat dan kemandirian dalam bekerja, termasuk kesiapan untuk mengambil tanggung jawab tambahan dan menyumbangkan ide baru. Skor tinggi juga terlihat pada Y.14 dan Y.15, yang menegaskan bahwa kreativitas dan keberanian menyampaikan saran cukup berkembang di kalangan karyawan.

Inisiatif merupakan salah satu aspek penting dalam membangun budaya kerja yang adaptif dan inovatif. Tingginya skor pada dimensi ini menjadi indikasi bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya inisiatif individu. Standar deviasi pada kelompok butir ini tetap relatif rendah, menunjukkan konsistensi pandangan karyawan. Oleh karena itu, inisiatif menjadi potensi yang dapat terus dikembangkan oleh manajemen melalui program pelatihan, ruang partisipasi, dan pengakuan terhadap inovasi karyawan.

4. Kemampuan

Dimensi kemampuan kerja dievaluasi dari butir Y.18 hingga Y.20. Butir Y.18 mendapatkan nilai tertinggi (4,62), menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa mampu beradaptasi dengan perkembangan atau perubahan teknologi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, butir Y.19 dan Y.20 juga menunjukkan skor tinggi (masing-masing 4,61 dan 4,54), yang menunjukkan pemahaman terhadap prosedur dan kemampuan menggunakan alat kerja secara memadai. Ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang kuat dalam menghadapi tantangan operasional.

Kemampuan kerja yang tinggi merupakan modal penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan. Skor tinggi dan standar deviasi yang rendah pada dimensi ini menunjukkan bahwa kapasitas kerja karyawan sudah merata dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini memberikan keyakinan bahwa perusahaan telah berhasil melakukan proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan secara efektif. Ke depan, potensi ini dapat lebih ditingkatkan melalui strategi digitalisasi dan manajemen pengetahuan di lingkungan kerja.

5. Kinerja Karyawan (Variabel Y Keseluruhan)

Rata-rata total variabel kinerja karyawan adalah 89.00 dari 20 butir, dengan skor per butir antara 4.02 hingga 4.62. Dimensi kualitas dan kemampuan merupakan aspek paling kuat dari kinerja, sementara ketepatan waktu menunjukkan skor sedikit lebih rendah dan lebih bervariasi. Hal ini menandakan adanya perbedaan kedisiplinan atau kemampuan manajemen waktu antar individu. Secara umum, persepsi karyawan terhadap kinerjanya sendiri sangat positif dan stabil.

E. Tabel Kategori Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dsitribusi skor dari 20 pertanyaan tentang kinerja karyawan dengan skala likert 1-5 diperoleh hasil interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 i &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{(20 \times 5) - (20 \times 1)}{3} \\
 &= \frac{100 - 20}{3} \\
 &= \frac{80}{3} \\
 &= 27
 \end{aligned}$$

Keterangan :

i = Lebar Interval
R = Jarak Pengukuran
K = Jumlah Interval

Dari perhitungan diatas, didapatkan 3 kategori skor dengan kisaran berada dalam rentang klasifikasi sebagai berikut :

Sangat Baik : > 73
 Baik : 47 - 73
 Tidak Baik : 20 – 46

Hasil kuesioner variabel kinerja karyawan yaitu jawaban dari 100 responden dikategorikan menjadi tiga kategori data. Pengkategorian didapat dari hasil perhitungan diatas dan berikutnya disesuaikan data yang didapat masuk ke salah satu kategori dan kelas interval yang sudah dibagi.

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
TB	20 - 46	0	0%
B	47 - 73	0	0%
SB	> 73	100	100%
	Total	100	100%

F. Tabulasi Silang

Selanjutnya teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan bahwa variabel-variabel penelitian memiliki hubungan yaitu tabulasi silang. Tabulasi silang pada penelitian ini dilakukan sebanyak satu kali antara komunikasi internal (X) dan kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat hasil temuan ditampilkan pada tabel dibawah ini beserta penjelasannya.

KI * KK Crosstabulation

		KK	
		Sangat Baik	Total
KI	Berpengaruh	Count	1
		Expected Count	1.0
		% within KI	100.0%
		% within KK	1.0%
		% of Total	1.0%
	Sangat Berpengaruh	Count	99

	Expected Count	99.0	99.0
	% within KI	100.0%	100.0%
	% within KK	99.0%	99.0%
	% of Total	99.0%	99.0%
Total	Count	100	100
	Expected Count	100.0	100.0
	% within KI	100.0%	100.0%
	% within KK	100.0%	100.0%
	% of Total	100.0%	100.0%

Berdasarkan hasil penyilangan antara KI (Komunikasi Internal) dan KK (Kinerja Karyawan) maka diperoleh hasil sebanyak 99% responden menyatakan bahwa komunikasi internal sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan dan 1% nya menyatakan bahwasannya komunikais internal berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Dari pernyataan berikut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh responden (100%) menyatakan bahwasannya komunikasi internal memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi efektivitas komunikasi internal makan akan semakin tinggi pula kemungkinan karyawan dalam menunjukkan kinerja yang baik.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS dilakukan pada tahap pra penelitian saat masih terdapat 30 responden. Pengujian dilakukan untuk meningkatkan efisiensi waktu yang digunakan oleh responden untuk menjawab kuesioner. Pertanyaan yang tidak valid akan dieliminasi dan responden berikutnya tidak perlu menjawab kuesioner yang tereliminasi.

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini variabel (X) Komunikasi Internal dan Variabel (Y) Kinerja Karyawan dilakukan Uji Validitas instrumen terlebih dahulu sebelum menyebarkan kuesioner ke responden selebihnya. Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui kuesioner sebagai instrumen penelitian tepat dan akurat untuk dipakai sebagai alat yang dapat berfungsi dengan baik (Azwar, 2000, sebagaimana dikutip dalam Widodo et al., 2023). Dibawah ini tabel hasil uji validitas kuesioner ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4. 1

		totalX
totalX	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30
xp1	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp2	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp3	Pearson Correlation	.454*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	30
xp4	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp5	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
xp6	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp7	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp8	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp9	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp10	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp11	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp12	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp13	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp14	Pearson Correlation	.337
	Sig. (2-tailed)	.068
	N	30
xp15	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson antara setiap item pernyataan (xp1–xp15) dengan total skor (totalX). Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh bahwa 14 dari 15 item memiliki nilai korelasi yang signifikan ($p < 0,05$) dengan nilai korelasi berkisar antara 0,454 hingga 0,807. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki hubungan yang cukup kuat hingga sangat kuat terhadap total skor, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut valid sebagai alat ukur konstruk penelitian.

Namun, terdapat satu item, yaitu xp14, yang memiliki nilai korelasi sebesar 0,337 dengan signifikansi sebesar 0,068. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai korelasi berada dalam kategori rendah, maka item tersebut tidak memenuhi syarat validitas dan dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu, item xp14 dieliminasi dari instrumen agar tidak memengaruhi akurasi pengukuran dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 2

		totalX
total X	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30
xp1	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp2	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp3	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
xp4	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp5	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp6	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp7	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp8	Pearson Correlation	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp9	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
xp10	Pearson Correlation	.660**

xp11	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
	Pearson Correlation	.613**
xp12	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
	Pearson Correlation	.781**
xp13	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
	Pearson Correlation	.760**
xp15	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
	Pearson Correlation	.640**

Setelah item xp14 dieliminasi, uji dilakukan kembali terhadap 14 item tersisa dan diperoleh hasil seluruh pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen yang terdiri dari 14 item yang telah melalui proses uji validitas dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan andal dalam penelitian ini. Item pernyataan dapat dipakai sebagai instrumen jika :

$$d(k) = n - 2$$

$$d(k) = 30 - 2$$

$$d(k) = 28$$

Keterangan :

$d(k)$ = derajat kebebasan (r tabel)

n = Jumlah Responden

Hasil perhitungan diatas diperoleh nilai r tabel 28 yaitu sebesar 0,374. Didapatkan hasil perbandingan r hitung dengan r tabel untuk setiap item pada kuesioner penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X)

Komunikasi Internal (X)				
No	Pernyataan	r^{hitung}	R^{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,720	0,374	Valid
2	Pernyataan 2	0,769	0,374	Valid
3	Pernyataan 3	0,472	0,374	Valid

4	Pernyataan 4	0,745	0,374	Valid
5	Pernyataan 5	0,714	0,374	Valid
6	Pernyataan 6	0,744	0,374	Valid
7	Pernyataan 7	0,814	0,374	Valid
8	Pernyataan 8	0,756	0,374	Valid
9	Pernyataan 9	0,789	0,374	Valid
10	Pernyataan 10	0,660	0,374	Valid
11	Pernyataan 11	0,613	0,374	Valid
12	Pernyataan 12	0,781	0,374	Valid
13	Pernyataan 13	0,760	0,374	Valid
14	Pernyataan 14	0,640	0,374	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Uji validitas pada variabel Komunikasi Internal (X) dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ hasil uji yang di dapat menunjukkan hasil “Valid”. Hasil uji dapat dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ seperti hasil rekap uji validitas diatas. Pada tabel diatas (r_{tabel} sebesar 0,374 dari jumlah $n = 28$). Karena itu untuk penelitian ini pernyataan yang dibuat dan telah dinyatakan valid dapat digunakan

Tabel 4. 4

		totalY
totalY	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30
yp1	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp2	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
yp3	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp4	Pearson Correlation	.508**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
yp5	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
yp6	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp7	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp8	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp9	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp10	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp11	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp12	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp13	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp14	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp15	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp16	Pearson Correlation	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp17	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp18	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
yp19	Pearson Correlation	.605**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
yp20	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30

Uji validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi Pearson antara setiap item pernyataan (yp1–yp20) terhadap skor total variabel Y (totalY). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan nilai signifikansi (p-value) < 0,05, yang berarti seluruh pernyataan dalam instrumen ini dapat dinyatakan valid. Nilai korelasi antar item dengan total skor berkisar antara 0,502 hingga 0,867, yang menunjukkan kekuatan hubungan dari kategori cukup hingga sangat kuat. Item dengan korelasi tertinggi adalah yp6 ($r = 0,867$) dan yp16 ($r = 0,860$), yang berarti kedua item tersebut sangat mewakili konstruk yang diukur.

Setelah dinyatakan valid, seluruh item kemudian diuji reliabilitasnya secara keseluruhan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,943, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi (> 0,9). Hal ini menunjukkan bahwa 20 item dalam variabel Y memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)				
No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,713	0,374	Valid
2	Pernyataan 2	0,502	0,374	Valid
3	Pernyataan 3	0,667	0,374	Valid
4	Pernyataan 4	0,508	0,374	Valid
5	Pernyataan 5	0,712	0,374	Valid
6	Pernyataan 6	0,867	0,374	Valid
7	Pernyataan 7	0,787	0,374	Valid
8	Pernyataan 8	0,729	0,374	Valid
9	Pernyataan 9	0,821	0,374	Valid

Kinerja Karyawan (Y)				
10	Pernyataan 10	0,769	0,374	Valid
11	Pernyataan 11	0,688	0,374	Valid
12	Pernyataan 12	0,719	0,374	Valid
13	Pernyataan 13	0,738	0,374	Valid
14	Pernyataan 14	0,650	0,374	Valid
15	Pernyataan 15	0,689	0,374	Valid
16	Pernyataan 16	0,860	0,374	Valid
17	Pernyataan 17	0,852	0,374	Valid
18	Pernyataan 18	0,565	0,374	Valid
19	Pernyataan 19	0,605	0,374	Valid
20	Pernyataan 20	0,552	0,374	Valid
14	Pernyataan 14	0,640	0,374	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ atau sebesar 5% hasil uji yang di dapat menunjukkan hasil “Valid”. Hasil uji dapat dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel seperti hasil rekap uji validitas diatas. Pada tabel diatas (r tabel sebesar 0,374 dari jumlah $n = 28$). Dengan demikian, keseluruhan 20 item dalam variabel Y layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi Internal	0,925	14	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,943	20	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2025

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 14 item pernyataan variabel Komunikasi Internal dan 20 item variabel Kinerja Karyawan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Komunikasi Internal sebesar 0,925 dan variabel Kinerja Karyawan 0,943, yang berada dalam kategori reliabel jika dilihat dari batas atau nilai kritis minimal

$\alpha = 0,60$ dan sangat reliabel dan sangat sempurna karena (nilai $> 0,9$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item memiliki konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk yang sama.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.06713256
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.076
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.102
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.106
	99% Confidence Interval	.098
	Lower Bound	
	Upper Bound	.113

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 726961337.

Uji asumsi klasik pertama yang dilakukan adalah uji normalitas residual, menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi terdistribusi secara normal, yang merupakan salah satu prasyarat dalam regresi linier klasik. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,102 dan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,106, yang keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model ini terdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga hasil estimasi koefisien regresi dapat dianggap sah untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.

a. Dependent Variable: totally

Tabel diatas menunjukkan hasil uji didapat *Constant* (a) 16.336 dan nilai *Trust* 1.150 jadi, dapat diketahui persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16.336 + 1.150 X$$

Persamaan diatas yaitu regresi linear sederhana setelahnya bisa dijabarkan sebagai berikut:

- Diketahui nilai konstanta $\alpha = 16.336$ dapat diartikan jika komunikasi internal (X) bernilai 0 dengan demikian nilai kinerja karyawan (Y) dapat diperkirakan sebesar 16.336.
- Koefisien regresi sebesar 1.150 menyatakan jika terjadi peningkatan satu satuan pada koefisien regresi komunikasi internal akan meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 1.150 satuan.

2. Uji T

Tabel 4. 10 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.336	4.292		3.806	.000
	totalX	1.150	.068	.864	17.005	.000

a. Dependent Variable: totally

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai T-hitung sebesar 17,005 jauh lebih besar daripada T-tabel 3.806, yang mengindikasikan bahwa pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT AMP Plantation Kabupaten Agam.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.744	4.088

a. Predictors: (Constant), totalX

b. Dependent Variable: totalY

Berdasarkan hasil Model Summary, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,864 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara komunikasi internal dengan kinerja karyawan. Nilai R Square (R²) sebesar 0,747 berarti bahwa sebesar 74,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi internal, sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

D. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PT AMP Plantation Kabupaten Agam Sumatera Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai R Square sebesar 0,747, yang berarti hampir tiga perempat dari perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh efektivitas komunikasi internal dalam perusahaan. Koefisien regresi sebesar 1,150 juga mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi internal diikuti dengan peningkatan sebesar 1,150 satuan pada kinerja karyawan. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses komunikasi internal di dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Sumarno & Iqbal (2022), yang menemukan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak melalui mediasi keterlibatan karyawan.

Dalam konteks PT AMP Plantation, komunikasi internal mencakup berbagai bentuk interaksi, seperti rapat rutin, instruksi kerja, laporan berkala, diskusi informal, hingga penyampaian visi dan nilai perusahaan. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, informasi yang disampaikan lebih mudah dipahami, kesalahan kerja dapat diminimalisasi, dan karyawan merasa lebih terlibat dalam proses kerja. Hal ini pada

akhirnya mendorong peningkatan motivasi, kolaborasi, dan akuntabilitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang terjadi antara pimpinan dengan karyawan, antar sesama karyawan, maupun antar bagian dalam suatu organisasi. Dalam konteks PT AMP Plantation, komunikasi internal bisa mencakup rapat rutin, instruksi kerja, laporan berkala, diskusi informal, hingga penyampaian visi dan nilai perusahaan. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, maka informasi yang disampaikan akan lebih mudah dipahami, kesalahan kerja dapat diminimalisasi, dan karyawan akan merasa lebih terlibat dalam proses kerja. Hal ini pada akhirnya akan mendorong peningkatan motivasi, kolaborasi, dan akuntabilitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Penelitian ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Kreps (1990), yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif menjadi landasan penting bagi terciptanya kerja sama, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang terbuka dan dua arah memungkinkan adanya umpan balik dari bawahan ke atasan dan sebaliknya, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih demokratis dan partisipatif. Karyawan yang merasa pendapatnya dihargai akan lebih loyal dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Dari sudut pandang psikologi kerja, hasil ini juga dapat dijelaskan dengan teori motivasi Herzberg, yang menyebutkan bahwa komunikasi yang baik termasuk dalam kategori faktor motivator. Komunikasi yang jelas dan mendukung mampu menciptakan rasa penghargaan, pengakuan, dan kejelasan dalam peran, yang semuanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu. Sebaliknya, komunikasi yang buruk akan menyebabkan kebingungan, kesalahpahaman, konflik, dan penurunan semangat kerja.

Dalam konteks PT AMP Plantation, peran komunikasi menjadi sangat penting mengingat perusahaan bergerak di sektor perkebunan yang membutuhkan koordinasi lintas divisi secara intensif. Misalnya, kegiatan operasional seperti panen, pengolahan, logistik, dan administrasi harus saling terhubung. Komunikasi yang buruk dapat mengakibatkan keterlambatan proses, kehilangan data, atau bahkan konflik antar tim. Oleh karena itu, ketika komunikasi internal dilakukan secara sistematis dan terstruktur, hasilnya akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Lebih jauh, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal tidak hanya berdampak pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada aspek psikologis karyawan. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam komunikasi internal cenderung

memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak pada loyalitas kerja dan kepuasan kerja. Hal ini sangat penting dalam upaya membangun budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

Komunikasi internal dapat dibagi menjadi beberapa dimensi, yaitu komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*), dan komunikasi horizontal (*horizontal communication*). Dalam penelitian ini, komunikasi ke bawah menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari skor tertinggi pada indikator komunikasi ke bawah, seperti kejelasan instruksi dari atasan dan pemahaman terhadap visi dan misi perusahaan. Studi oleh Kulachai et al. (2018) juga menekankan pentingnya komunikasi ke bawah dalam meningkatkan partisipasi karyawan dan kepuasan kerja.

Komunikasi ke atas, yang mencakup kemampuan karyawan untuk menyampaikan ide, saran, atau keluhan kepada atasan, juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja. Namun, skor pada dimensi ini sedikit lebih rendah dibanding komunikasi ke bawah, menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam menciptakan saluran komunikasi dua arah yang lebih efektif. Komunikasi horizontal, yaitu interaksi antar sesama karyawan, menunjukkan skor tinggi dan konsisten, mencerminkan budaya kerja kolaboratif yang kuat di perusahaan.

Komunikasi internal yang efektif tidak hanya berdampak pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada aspek psikologis karyawan. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam komunikasi internal cenderung memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada loyalitas dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang menyebutkan bahwa komunikasi yang baik termasuk dalam kategori faktor motivator yang dapat meningkatkan kinerja individu.

Studi oleh Sumarno & Iqbal (2022) juga menemukan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun keterlibatan karyawan tidak memediasi hubungan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek kesejahteraan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan partisipatif.

Penggunaan teknologi dalam komunikasi internal dapat meningkatkan efektivitas pertukaran informasi. Studi oleh Staffbase & YouGov (2025) menunjukkan bahwa aplikasi karyawan dianggap sebagai saluran komunikasi yang paling efektif selama masa perubahan dan krisis, dengan 68% pengguna aplikasi menilai komunikasi

krisis organisasi mereka sebagai "sangat baik" atau "baik" . Hal ini menunjukkan bahwa adopsi teknologi komunikasi yang tepat dapat memperkuat komunikasi internal dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja karyawan.

Di PT AMP Plantation, penerapan teknologi seperti aplikasi internal, email, atau intranet perusahaan dapat membantu mempercepat dan mempermudah proses pertukaran informasi. Selain itu, pelatihan penggunaan teknologi komunikasi dan peningkatan literasi digital karyawan menjadi penting untuk memastikan efektivitas komunikasi internal.

Meskipun komunikasi internal memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, masih terdapat 25,3% variabel yang tidak dijelaskan oleh model ini. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, insentif, pengembangan karier, serta kondisi kerja juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Studi oleh Nugraha et al. (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, budaya kerja, dan kemampuan individu secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, penelitian lanjutan sebaiknya mengikutsertakan beberapa variabel lain dalam model multivariat. Hal ini akan membantu perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan yang lebih holistik dan efektif.

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen PT AMP Plantation perlu terus meningkatkan kualitas komunikasi internal mereka. Langkah-langkah yang bisa dilakukan antara lain adalah memperkuat sistem informasi internal, mengadakan pelatihan komunikasi efektif, menerapkan forum komunikasi rutin lintas departemen, serta menciptakan budaya keterbukaan dan penghargaan terhadap masukan dari karyawan. Selain itu, penggunaan teknologi komunikasi yang tepat seperti aplikasi internal, email, atau intranet perusahaan dapat membantu mempercepat dan mempermudah proses pertukaran informasi.

Lebih jauh lagi, manajemen juga perlu memperhatikan aspek non-verbal dari komunikasi, seperti sikap atasan, empati dalam penyampaian pesan, serta kejelasan struktur organisasi dalam jalur komunikasi. Komunikasi bukan hanya tentang menyampaikan pesan, tetapi juga bagaimana pesan itu diterima, dipahami, dan ditindaklanjuti. Dalam hal ini, efektivitas komunikasi sangat dipengaruhi oleh gaya komunikasi pimpinan, keterbukaan antar anggota tim, dan suasana kerja yang mendukung dialog konstruktif.

Komunikasi internal memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT AMP Plantation. Dimensi komunikasi ke bawah menunjukkan pengaruh paling dominan, diikuti oleh komunikasi horizontal dan komunikasi ke atas. Efektivitas komunikasi internal tidak hanya berdampak pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada aspek psikologis karyawan, seperti motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja. Penggunaan teknologi komunikasi yang tepat dapat memperkuat komunikasi internal dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan karyawan juga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian oleh Odra (2021) menunjukkan bahwa komunikasi ke bawah memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh komunikasi horizontal dan ke atas. Hal ini menekankan pentingnya penyampaian informasi yang jelas dan tepat waktu dari manajemen kepada karyawan. Selain itu, komunikasi horizontal yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi antar tim dan departemen, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Studi oleh Karsikah et al. (2023) menemukan bahwa komunikasi internal yang efektif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dalam konteks teknologi, penggunaan media sosial internal dan platform komunikasi digital dapat memperkuat komunikasi internal. Penelitian oleh Lee et al. (2020) menunjukkan bahwa penggunaan media sosial internal dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat identifikasi organisasi. Hal ini penting dalam menciptakan budaya organisasi yang kohesif dan adaptif terhadap perubahan.

Namun, komunikasi internal yang efektif tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada budaya organisasi yang mendukung keterbukaan dan partisipasi. Budaya organisasi yang inklusif dan menghargai masukan dari karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan komunikasi internal, manajemen PT AMP Plantation dapat mengadopsi pendekatan komunikasi dua arah yang memungkinkan umpan balik dari karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan, forum diskusi, dan sesi tanya jawab dengan manajemen. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan transparansi, tetapi juga memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan.

Selain itu, pelatihan komunikasi bagi manajer dan supervisor dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam menyampaikan informasi dan mendengarkan masukan dari karyawan. Pelatihan ini dapat mencakup aspek komunikasi verbal dan non-verbal, serta penggunaan teknologi komunikasi yang efektif.

Dalam jangka panjang, investasi dalam komunikasi internal yang efektif dapat menghasilkan berbagai manfaat, termasuk peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

Oleh karena itu, manajemen PT AMP Plantation perlu melihat komunikasi internal sebagai strategi bisnis yang penting dan berkelanjutan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan inklusif, perusahaan dapat membangun budaya organisasi yang kuat dan adaptif terhadap tantangan masa depan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan hasil sebagai berikut :

1. Uji validitas pada variabel Komunikasi Internal (X) dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ hasil uji yang di dapat menunjukkan hasil “Valid”. Hasil uji dapat dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ seperti hasil rekap uji validitas diatas. Pada tabel diatas ($r \text{ tabel}$ sebesar 0,374 dari jumlah $n = 28$). Karena itu untuk penelitian ini pernyataan yang dibuat dan telah dinyatakan valid dapat digunakan, kemudian untuk uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ atau sebesar 5% hasil uji yang di dapat menunjukkan hasil “Valid”. Hasil uji dapat dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ seperti hasil rekap uji validitas diatas. Pada tabel diatas ($r \text{ tabel}$ sebesar 0,374 dari jumlah $n = 28$). Dengan demikian, keseluruhan 20 item dalam variabel Y layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pada uji reliabilitas hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha variabel Komunikasi Internal sebesar 0,925 dan variabel Kinerja Karyawan 0,943, yang berada dalam kategori reliabel jika dilihat dari batas atau nilai kritis minimal $\alpha = 0,60$ dan sangat reliabel dan sangat sempurna karena (nilai $> 0,9$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item memiliki konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk yang sama. Selanjutnya pada uji normalitas Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,102 dan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,106, yang keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model ini terdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga hasil estimasi koefisien regresi dapat dianggap sah untuk digunakan dalam pengambilan keputusan. Pada uji heteroskedastisitas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari variabel totalX adalah sebesar 0,362, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, varians residual dapat dianggap homogen (homoskedastisitas), dan model regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih valid tanpa adanya gangguan dari masalah varians yang tidak konstan. Hasil uji lainnya

berdasarkan uji analisis regresi sederhana yang didapat pada nilai koefisien regresi mempunyai nilai sebesar $Y = 16.336$ dapat diartikan jika komunikasi internal (X) bernilai 0 dengan demikian nilai kinerja karyawan (Y) dapat diperkirakan sebesar 16.336. Pada hasil Uji T nilai T-hitung sebesar 17,005 jauh lebih besar daripada T-tabel 3.806, yang mengindikasikan bahwa pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT AMP Plantation Kabupaten Agam. Pada uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,747 atau sebesar 74,7%.

2. Komunikasi internal di PT AMP Plantation Kabupaten Agam Sumatera Barat telah dijalankan dengan baik. Pernyataan ini dapat dilihat dari tabel kategori variabel komunikasi internal yang menunjukkan kategori sangat baik pada interval > 51 dengan frekuensi 99 atau 99% dari 100 responden dan kategori baik interval 33 – 51 dengan frekuensi 1 atau 1% dari 100 responden. Dapat dilihat besarnya kategori sangat baik menunjukkan komunikasi internal sudah diterapkan dengan sangat baik oleh karyawan di PT AMP Plantation. Dengan komunikasi internal yang sudah diterapkan dengan baik maka hal tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dapat dilihat kinerja karyawan pada tabel kategori untuk interval > 73 dengan frekuensi 100 atau 100% dari 100 responden. Ini dapat diartikan komunikasi internal sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT AMP Plantation Kabupaten Agam Sumatera Barat.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, ada beberapa hal yang menjadi kekurangan dan keterbatasan penelitian. Adapun keterbatasan penelitian yang didapatkan adalah :

1. Lokasi penelitian jauh dari kampus dan peneliti sedikit kesulitan dalam mengumpulkan jawaban kuesioner sehingga harus komunikasi jarak jauh dan menyebarkan kuesioner berupa link google form melalui aplikasi komunikasi WhatsApp dan menunggu kuesioner untuk dijawab. Jadi, dalam penyebaran kuesioner cukup memakan waktu. Tetapi Setelah pengambilan data peneliti mendapat kesempatan untuk magang kerja di perusahaan tempat penelitian yaitu PT AMP Plantation, sehingga peneliti dapat melihat secara langsung proses komunikasi internal di perusahaan tersebut dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dijelaskan agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya. Salah satu keterbatasan utama adalah pada distribusi jawaban responden terhadap variabel komunikasi internal dan kinerja karyawan yang cenderung terfokus pada kategori tinggi yang dapat diketahui bahwa kuesioner sebagai alat penelitian belum sepenuhnya mampu menangkap persepsi negatif atau kritis. Mayoritas responden dalam penelitian ini menjawab pernyataan pada skala netral (3), baik (4), sangat baik (5), sedikit yang memilih skala kurang baik (2), dan tidak ada yang memilih sangat tidak baik (1). Responden penelitian ini mempunyai persepsi positif terhadap komunikasi internal dan kinerja karyawan untuk individu mereka masing-masing dan rekan kerja di lingkungan tempat kerja tetapi, sebaran data yang timpang menimbulkan keterbatasan pada analisis statistik lanjutan, karena frekuensi atau jumlah responden di beberapa kategori pernyataan kosong dan persentasenya sangat rendah.

C. Saran

Adapun saran yang disampaikan peneliti selama proses penelitian berlangsung diantaranya adalah:

Bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas mengenai objek atau topik penelitian yang serupa diharapkan pada penelitian selanjutnya peneliti menggunakan variabel yang berbeda yang membahas mengenai pengaruh komunikasi internal ditambah variabel X lainnya seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin, pelatihan dan sebagainya yang dapat membedakan dari penelitian sebelumnya agar makin memperkaya pengetahuan, khususnya di bidang Ilmu Komunikasi.

Bagi peneliti selanjutnya saran yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu dapat menggunakan metode lain seperti kualitatif agar hasil penelitian tidak hanya dari pengaruh juga dapat dari analisis lain dengan metode berbeda.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ditemukan pada penelitian ini, saran untuk penelitian selanjutnya yaitu mengenai instrumen penelitian selanjutnya supaya disusun lebih bervariasi, misal ditambah pernyataan negatif dan pernyataan reflektif. Tujuan dari pernyataan yang bervariasi untuk distribusi data menunjukkan pola yang relatif seimbang sehingga dapat memungkinkan menerapkan analisis statistik lanjutan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan : Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Evaluasi Kinerja SDM*. Banten: CV. AA Rizky.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. (A. Fawaid & R. K. Pancasari, Ed.) (Edisi keem). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hantono. (2020). *Metodologi Penelitian Skripsi dengan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher. Diambil dari <https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAAQBAJ>
- Raharjo, N. P. (2024). *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Ananta Vidya. Diambil dari https://www.google.co.id/books/edition/Komunikasi_Organisasi/sNQrEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Riduwan. (2019). *Belajar Mudah Penelitian: Untuk Guru - Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Ruliana, P. (2022). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus* (Edisi Ket). Depok: Rajawali Pers.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., ... Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Ket). Bandung: Alfabeta.
- Trihastuti, A. E. (2024). *Komunikasi Internal Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kreps, G. L. (1990). *Organizational communication: Theory and practice*. Longman Publishing Group. <https://archive.org/details/organizationalc000krep>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons. <https://archive.org/details/motivationtowork0000herz>

Skripsi :

- Aridar, S. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau, *01*, 1–23.
- Cahyadi, W. (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Timedoor Academy*. Universitas Negeri Jakarta. Diambil dari <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/45472>
- Chairiyanti, D. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada pt. perkebunan nusantara iii (persero) medan.
- Sumarno, A. D. I. (2022). Pengaruh komunikasi internal dan employee well-being terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement (Studi pada PT WUZA) [Tesis Magister, Universitas Mercu Buana Jakarta]. UMB Repository. <https://repository.mercubuana.ac.id/73129/>

Jurnal :

- Aldjannah, W. Y., Kurniwanti, E., & K, B. W. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 273–287. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.1341>
- Bahri, Ferly Wiladia Samsul, Indah, Dewi Rosa, and Rosalina, D. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa, 3(1), 509–517. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i1.3729>
- Dolly, F. I., Tarjo, T., & Aulia, R. D. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal STIA Bengkulu : Committe to Administration for Education Quality*, 10(1), 01-12. <https://doi.org/10.56135/jsb.v10i1.128>
- Damanik, J. M. (2019). Sejarah perkebunan sawit di Indonesia: Perkembangan dan dampaknya. *Jurnal Agribisnis Indonesia*, 10(2), 15-29.
- Sutrisno, A. &. (2020). Perkembangan perkebunan sawit di Indonesia dan tantangan keberlanjutannya. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 8(1), 47-59.

- Rosyid, A. (2021). Dampak sosial dan ekonomi perkebunan sawit di Indonesia. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Sosial*, 15(3), 98-115.
- Kulachai, W., Narkwatchara, P., Siripool, P., & Vilailert, K. (2018). Internal communication, employee participation, job satisfaction, and employee performance. In Proceedings of the 15th International Symposium on Management (INSYMA 2018) (pp. 124–128). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/insyma-18.2018.31>
- Nugraha, A., Fitri, N. A., Basri, H., & Andriyani, I. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/56599>
- Nugraha, A., Fitri, N. A., Basri, H., & Andriyani, I. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/56599>
- [journal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/56599](https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/56599)
- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Representamen*, 7(1), 60–68. <https://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/representamen/article/view/5127>
- Karsikah, D., Fitri, N. A., Basri, H., & Andriyani, I. (2023). Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/56599>
- Men, L. R., O'Neil, J., & Ewing, M. (2020). Examining the effects of internal social media usage on employee engagement. *Public Relations Review*, 46(2), 101880. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101880>

LAMPIRAN

Matriks Kerja

Variabel	Elemen Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi Internal	Komunikasi kebawah (<i>downward communication</i>) (	1. Kejelasan instruksi dan arahan dari atasan kepada karyawan 2. Ketersediaan informasi yang relevan untuk pelaksanaan tugas 3. Pemahaman karyawan terhadap visi, misi, dan kebijakan perusahaan 4. Frekuensi komunikasi antara manajemen dengan karyawan 5. Tingkat keterbukaan informasi dari pimpinan ke bawahan	Skala Likert 1-5
	Komunikasi keatas (<i>upward communication</i>)	1. Kemudahan karyawan dalam menyampaikan ide atau masukan kepada atasan 2. Respons pimpinan terhadap umpan balik dari karyawan 3. Keterbukaan perusahaan terhadap keluhan atau saran dari bawahan 4. Efektivitas mekanisme laporan dari bawahan ke atasan 5. Partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan	
	Komunikasi horizontal (<i>horizontal communication</i>)	1. Kelancaran komunikasi antar karyawan dalam satu divisi atau tim 2. Kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas bersama 3. Kejelasan pembagian tugas dan koordinasi antar rekan kerja 4. Sikap saling mendukung dan berbagi informasi antar karyawan	

		5. Efektivitas komunikasi dalam menyelesaikan masalah tim	
Kinerja Karyawan	Kualitas	1. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas 2. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan 3. Kepatuhan terhadap standar kerja yang ditetapkan 4. Kemampuan menghasilkan output yang memenuhi ekspektasi perusahaan 5. Keterampilan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab	
	Ketepatan Waktu	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu 2. Konsistensi dalam memenuhi deadline tanpa keterlambatan 3. Kemampuan mengelola waktu secara efektif 4. Kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal 5. Efisiensi dalam mengalokasikan waktu kerja	
	Inisiatif	1. Kemauan untuk mencari solusi tanpa menunggu instruksi atasan 2. Kreativitas dalam mengembangkan cara kerja yang lebih efektif 3. Keberanian dalam mengajukan ide atau saran perbaikan 4. Kesiapan untuk mengambil tanggung jawab tambahan 5. Sikap proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan	

	Kemampuan	1. Kemampuan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan 2. Adaptasi terhadap perubahan atau perkembangan teknologi dalam pekerjaan 3. Pemahaman terhadap prosedur dan kebijakan perusahaan 4. Kemampuan menggunakan alat atau sistem yang diperlukan dalam pekerjaan 5. Tingkat keterampilan teknis dan non-teknis dalam menjalankan tugas	
--	-----------	---	--

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT AMP 1 Plantation, Sumatera Barat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia, dengan identitas :

Nama : Alifia Salsabila
NIM : 18321125
Fakultas : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Jurusan : Ilmu Komunikasi

Dalam upaya mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT AMP Plantation Kabupaten Agam Sumatera Barat”, Saya berharap Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Tujuan dari kuesioner ini hanya digunakan untuk keperluan penelitian, kerahasiaan jawaban anda sangat kami jaga dan kami hargai. Partisipasi Bapak/Ibu dengan memberikan jawaban yang jujur dan terbuka akan sangat membantu saya dalam penelitian ini. Atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya



Alifia Salsabila

(18321125)

IDENTITAS RESPONDEN

Dalam rangka melengkapi data penelitian, kami meminta Bapak/Ibu untuk mengisi data dibawah ini dengan memilih jawaban yang sesuai dengan mengklik jawaban yang dipilih :

1. Jenis kelamin Jenis Kelamin
 - ☐ Pria
 - ☐ Wanita
2. Usia
 - ☐ 18 - 25 tahun
 - ☐ 26 Tahun – 30 Tahun
 - ☐ 31 Tahun – 35 Tahun
 - ☐ 36 Tahun – 40 Tahun
 - ☐ 41 Tahun – 45 Tahun
 - ☐ 45 Tahun – 50 Tahun
 - ☐ Diatas 50 Tahun
3. Status Pernikahan
 - ☐ Menikah
 - ☐ Belum Menikah
4. Pendidikan Terakhir
 - ☐ SD
 - ☐ SMP
 - ☐ SMA
 - ☐ Diploma (D1 / D2 / D3)
 - ☐ Sarjana (S1 / S2 / S3)
5. Masa Kerja (Karyawan Tetap)
 - ☐ Kurang dari 5 Tahun
 - ☐ 5 Tahun – 10 Tahun
 - ☐ 10 Tahun – 15 Tahun
 - ☐ Diatas 15 Tahun
6. Dapartemen
 - ☐ Kebun
 - ☐ PGA
 - ☐ Bina Mitra
 - ☐ KTU

- Workshop
- UPK

7. Penghasilan

- Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000
- Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000
- Rp 10.000.000 – Rp 15.000.000
- lebih dari Rp 15.000.000

PETUNJUK PENGISIAN

Klik salah satu bullet pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda !

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

A. Komunikasi Internal (X)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Instruksi dan arahan dari atasan kepada karyawan disampaikan dengan jelas.					
2.	Informasi yang diberikan relevan dengan pelaksanaan tugas saya.					
3.	Saya memahami visi, misi, dan kebijakan perusahaan.					
4.	Manajemen berkomunikasi dengan karyawan secara rutin.					
5.	Atasan bersikap terbuka dalam menyampaikan informasi kepada bawahan.					
6.	Saya merasa mudah menyampaikan ide atau masukan kepada atasan.					
7.	Atasan memberikan respons terhadap umpan balik dari karyawan					
8.	Perusahaan terbuka terhadap keluhan atau saran dari bawahan.					
9.	Mekanisme pelaporan dari bawahan ke atasan berjalan efektif.					
10.	Saya dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.					
11.	Komunikasi dengan rekan kerja dalam satu tim berjalan lancar.					
12.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas bersama.					
13.	Pembagian tugas dan koordinasi antar rekan kerja jelas.					

14.	Komunikasi dalam tim efektif dalam menyelesaikan masalah.					
-----	---	--	--	--	--	--

B. Kinerja Karyawan (Y)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan teliti dalam menyelesaikan tugas.					
2.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan.					
3.	Saya selalu mematuhi standar kerja yang ditetapkan.					
4.	Output yang saya hasilkan memenuhi ekspektasi perusahaan.					
5.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.					
7.	Saya konsisten memenuhi deadline tanpa keterlambatan.					
8.	Saya mampu mengelola waktu kerja secara efektif.					
9.	Saya disiplin dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal.					
10.	Saya efisien dalam mengalokasikan waktu kerja.					
11.	Saya berusaha mencari solusi tanpa menunggu instruksi atasan.					
12.	Saya kreatif dalam mengembangkan cara kerja yang lebih efektif.					
13.	Saya berani mengajukan ide atau saran perbaikan.					
14.	Saya siap mengambil tanggung jawab tambahan jika diperlukan.					
15.	Saya proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.					
16.	Saya memahami dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.					
17.	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan atau perkembangan teknologi dalam pekerjaan.					
18.	Saya memahami prosedur dan kebijakan perusahaan.					
19.	Saya mampu menggunakan alat atau sistem yang diperlukan dalam pekerjaan.					
20.	Saya memiliki keterampilan teknis dan non-teknis yang memadai dalam menjalankan tugas.					

KUESIONER PENELITIAN

A. Komunikasi Internal

a. Komunikasi ke bawah (Downward Communication)

1. Instruksi dan arahan dari atasan kepada karyawan disampaikan dengan jelas.
2. Informasi yang diberikan relevan dengan pelaksanaan tugas saya.
3. Saya memahami visi, misi, dan kebijakan perusahaan.
4. Manajemen berkomunikasi dengan karyawan secara rutin.
5. Pimpinan bersikap terbuka dalam menyampaikan informasi kepada bawahan.

b. Komunikasi ke atas (Upward Communication)

6. Saya merasa mudah menyampaikan ide atau masukan kepada atasan.
7. Pimpinan memberikan respons terhadap umpan balik dari karyawan.
8. Perusahaan terbuka terhadap keluhan atau saran dari bawahan.
9. Mekanisme pelaporan dari bawahan ke atasan berjalan efektif.
10. Saya dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

c. Komunikasi Horizontal (Horizontal Communication)

11. Komunikasi dengan rekan kerja dalam satu tim berjalan lancar.
12. Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas bersama.
13. Pembagian tugas dan koordinasi antar rekan kerja jelas.
14. Komunikasi dalam tim efektif dalam menyelesaikan masalah.

B. Kinerja Karyawan

a. Kualitas

16. Saya bekerja dengan teliti dalam menyelesaikan tugas.
17. Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan.
18. Saya selalu mematuhi standar kerja yang ditetapkan.
19. Output yang saya hasilkan memenuhi ekspektasi perusahaan.
20. Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

b. Ketepatan Waktu

- 21. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.
- 22. Saya konsisten memenuhi deadline tanpa keterlambatan.
- 23. Saya mampu mengelola waktu kerja secara efektif.
- 24. Saya disiplin dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
- 25. Saya efisien dalam mengalokasikan waktu kerja.

c. Inisiatif

- 26. Saya berusaha mencari solusi tanpa menunggu instruksi atasan.
- 27. Saya kreatif dalam mengembangkan cara kerja yang lebih efektif.
- 28. Saya berani mengajukan ide atau saran perbaikan.
- 29. Saya siap mengambil tanggung jawab tambahan jika diperlukan.
- 30. Saya proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

d. Kemampuan

- 31. Saya memahami dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 32. Saya mampu beradaptasi dengan perubahan atau perkembangan teknologi dalam pekerjaan.
- 33. Saya memahami prosedur dan kebijakan perusahaan.
- 34. Saya mampu menggunakan alat atau sistem yang diperlukan dalam pekerjaan.
- 35. Saya memiliki keterampilan teknis dan non-teknis yang memadai dalam menjalankan tugas.

Link Olah Data:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1vE5rZ_RPwIBFoZi9uJJfXQwMuli6vZqX/edit?usp=drive_link&ouid=118026132578195782540&rtpof=true&sd=true