

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan

Mirna Wati¹, Dewi Lestari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹mirnaawati232@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of communication and motivation on employee performance, both partially and simultaneously. This research was conducted using quantitative research methods involving employees as samples. Various research tests used include validity, reliability, classical assumptions, correlation coefficient, regression coefficient, determination coefficient and hypothesis testing. The research results obtained the multiple regression equation $Y = 6.450 + 0.564X1 + 0.270X2 + e$. The regression coefficient value on the performance variable is 6.450, this shows that if communication (X1) and motivation (X2) remain constant then the performance consistency value (Y) is 6.450. Statistical test results show that there is a positive and significant influence of communication on employee performance. The t value of 6.558 is greater than the t table value of 2.011 and the significance value of 0.000 is smaller than 0.05. Thus the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted, which shows that there is a positive and significant influence of communication on employee performance. Similarly, the calculated t value for motivation is 5.253 which is greater than the t table value of 2.011 and the significance value is 0.000 which is smaller than 0.05. This shows that there is a positive and significant influence of motivation on employee performance. The calculated F value is 24.479 which is greater than the table F value of 2.800. With a significance limit of 0.05, the significance value is 0.000 which is smaller than 0.05. This means that the hypothesis states that communication and motivation variables simultaneously influence the employee's performance.

Keywords: *Communication, Motivation, Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan karyawan sebagai sampel. Berbagai uji penelitian yang digunakan meliputi validitas, reliabilitas, asumsi klasik, koefisien korelasi, koefisien regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 6,450 + 0,564X1 + 0,270X2 + e$. Nilai koefisien regresi pada variabel kinerja sebesar 6,450 hal ini menunjukkan jika komunikasi (X1) dan motivasi (X2) tetap maka nilai konsistensi kinerja (Y) sebesar 6,450. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan

komunikasi terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 6,558 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Demikian pula nilai t hitung untuk motivasi sebesar 5,253 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 24,479 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,800. Dengan batas signifikansi sebesar 0,05 maka nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Kekayaan terpenting dalam mengelola suatu negara adalah sumber daya manusia. Perbedaan pembangunan masa depan terletak pada pengembangan sumber daya manusia, dimana falsafah pembangunan nasional yang sejak lama menganut paham bahwa sumber daya manusia merupakan sasaran utama pembangunan bukan sekedar objek. Untuk itu dalam suatu peran sumber daya manusia sangat krusial bagi kemajuan perusahaan. Oleh karenanya, sangat penting bagi manajemen untuk mendorong dan mempertahankan partisipasi karyawan yang aktif di dalamnya dengan serius mengatasi dan memecahkan berbagai kemungkinan masalah yang mungkin timbul. Sebab aset utama suatu perusahaan atau organisasi adalah para karyawan yang bekerja di dalamnya. Sehingga hal tersebut harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh oleh manajemennya.

Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mengutamakan pengembangan karyawan, meningkatkan kemampuan mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan guna perkembangan mereka yang lebih baik kedepannya. Maka dengan demikian yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan efisiensi, produktivitas, kualitas pelayanan, kepuasan serta loyalitas pada karyawan.

Pada hakikatnya pendayagunaan sumber daya manusia didasarkan pada asumsi bahwa manusia merupakan pusat dari segala upaya untuk mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, mayoritas manusia adalah orang-orang yang mempunyai pikiran yang baik, kreativitas dan kemampuan berkreasi. Ini harus dikembangkan dan digunakan dengan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga perlu diperhatikan secara matang. Salah satu faktor kunci yang signifikan mempengaruhi adalah komunikasi, komunikasi yang efektif dan terbuka dapat membantu meningkatkan kesadaran dan minat karyawan terhadap tujuan organisasi serta mempermudah proses penyampaian informasi.

Karena komunikasi merupakan salah satu aktivitas dasar manusia. Dengan komunikasi maka akan memungkinkan mereka untuk berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun aktivitas profesionalnya sekalipun. Seperti halnya di masyarakat atau dimanapun mereka berada, tidak ada orang yang tidak terlibat komunikasi. Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari kata latin *communicare* yang menyampaikan berarti. Menurut pernyataan aslinya istilah komunikasi mengacu pada proses penyampaian makna dari satu entitas atau kelompok ke entitas atau kelompok lain melalui penggunaan simbol-simbol dan kaidah yang saling mengenal.

Komunikasi dapat dilakukan secara efisien jika dalam penyampaian arah tujuan komunikasi dilakukan dengan baik dan sejalan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat

menyebabkan kesalahan dalam penyampaian informasi dan akibatnya kegagalan mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, komunikasi sangatlah penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya komunikasi yang baik dapat mengarahkan berusahaan menuju tujuan yang di harapkan

Selain dari komunikasi, yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Dimana motivasi yang kuat dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berkontribusi lebih dalam organisasi atau perusahaan, selain itu juga dengan adanya motivasi yang kuat maka akan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu manajemen harus berupaya meningkatkan motivasi dengan cara memberikan penghargaan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan karir yang lebih baik. Sehingga dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat serta organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan yang lebih baik kedepannya.

Hasibuan dalam Sonyoto (2019:191) kata motivasi berasal dari kata lathin, yaitu *Movere* artinya suatu ajakan atau dorongan” motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah “suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motivasi mempunyai tertentu yang ingin dicapai”. Sehingga apabila kedua faktor tersebut telah terlaksana dengan baik maka secara tidak langsung kinerja juga akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Sebab seperti yang disebutkan Mangkunegara (2009:18) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2015:12) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pada intinya Kinerja adalah hasil yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Untuk itu berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dalam hal peningkatan kinerja maka diperlukan faktor pendukung peningkatan kinerja lain seperti komunikasi dan motivasi karyawan yang ada guna kemajuan Perusahaan kedepannya.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pada karyawan PT. Esa Garda Pratama berlokasi di Jalan Wika No.17 Srengseng Sawah, Jagakarsa Jakarta Selatan. Indonesia.

Berdasarkan pengamatan dalam masa pra penelitian, terdapat gejala penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa aspek penilaian pada kinerja karyawan yaitu salah satu contohnya pada aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diemban sehingga karyawan sering kali mengerjakan tugas atau pekerjaannya tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Apabila hal-hal tersebut terus dibiarkan tentunya akan dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Esa Garda Pratama setiap tahunnya menargetkan hasil 100% dari setiap aspek penilaianya, namun pada kenyataannya hal tersebut belum mencapai target 100% seperti yang diharapkan oleh perusahaan dan masih mengalami naik turun. Dapat dilihat pada tahun 2021 masih dalam kriteria kurang, pada tahun 2022 sudah mengalami peningkatan yaitu dalam kriteria baik, dan pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali yaitu dalam kriteria cukup. Maka dari itu dapat dilihat

bahwa kinerja karyawaan masih belum stabil dan belum mencapai target yang diinginkan perusahaan. Sehingga untuk mencapai kinerja yang optimal dan tinggi, maka dibutuhkan adanya peningkatan kinerja agar mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang ada sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya terdapat faktor lain yang harus sejalan dan mendukung kinerja tersebut, faktor pendukung tersebut ialah salah satunya yaitu komunikasi. Dengan adanya komunikasi yang baik dan sejalan maka otomatis juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut, berikut adalah data komunikasi karyawan pada PT. Esa Garda Pratama.

2. KAJIAN TEORI

Komunikasi

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Pada komunikasi efektif adalah penting bagi para manajer paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka.

Menurut I. M. Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing (2019:36) “Komunikasi digunakan sebagai proses untuk menyampaikan suatu keterangan melalui seorang perantara kepada pihak yang menerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung agar mudah dipahami oleh penerima”. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komunikasi yang efektif, pegawai berkewajiban melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Kualitas komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam kelangsungan organisasi, dan berdampak luas terhadap organisasi seperti terjadinya konflik, sebaliknya komunikasi yang baik dapat menghindari berbagai macam konflik.

Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kerah satu tujuan adalah motivasi. Semua prilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Untuk memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian motivasi antara lain:

Menurut Wirandi (2017:6) “Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan no-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif”.

Menurut Robbins (2016:201) motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar karyawan tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi-kondisi sulit dalam menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan. Adanya motivasi membuat karyawan tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja karyawan guna untuk memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) berpendapat bahwa "kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai". Berdasarkan pendapat menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan fungsi maupun tanggung jawab dalam pekerjaannya.

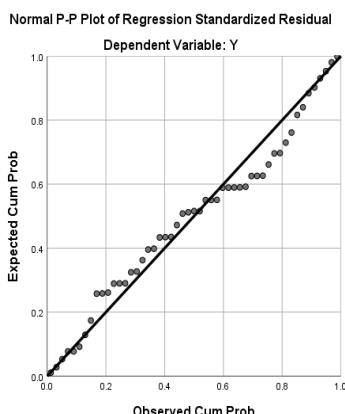
3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan pendekatan asosiatif".

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Berdasarkan pada tempat penelitian yang ditetapkan, maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Esa Garda Patama dengan jumlah karyawan sebanyak 50. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus di mana semua populasi digunakan sebagai sampel. Untuk mengumpulkan data tentang variabel (X1) yaitu komunikasi, variabel (X2) yaitu motivasi kerja dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner dengan beberapa pertanyaan kepada seluruh 50 karyawan yang dijadikan sampel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 4.1 Grafik P-Plots Uji Normalitas Data
Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Perhitungan yang dilakukan dibuktikan kembali dengan dilakukan pengujian uji Kolmogorov Smirnov (KS). Uji tersebut dilakukan guna menyatakan sebuah hasil akhir yang baik. Uji Kolmogorov Smirnov (KS) merupakan alat uji statistic yang digunakan untuk menentukan apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi yang memiliki sebaran data tertentu atau mengikuti distribusi statistic tertentu atau bisa dikatakan sebagai bentuk atau mengikuti distribusi statistic tertentu atau sebaran memiliki nilai signifikan $< 0,05$ atau berdistribusi normal. Peneliti melampirkan gambar uji Kormogorov Smirnov (KS) dengan program SPSS sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.33697925
Most Differences	Extreme Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.073
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4.2 Kolmogorov Smigrov (KS)

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Jika dilihat pada tabel diatas, nilai signifikannya berada pada nilai 0,200 ini artinya nilai tersebut $> 0,05$. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variabel Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.1 Hail Uji Multikolinearitas

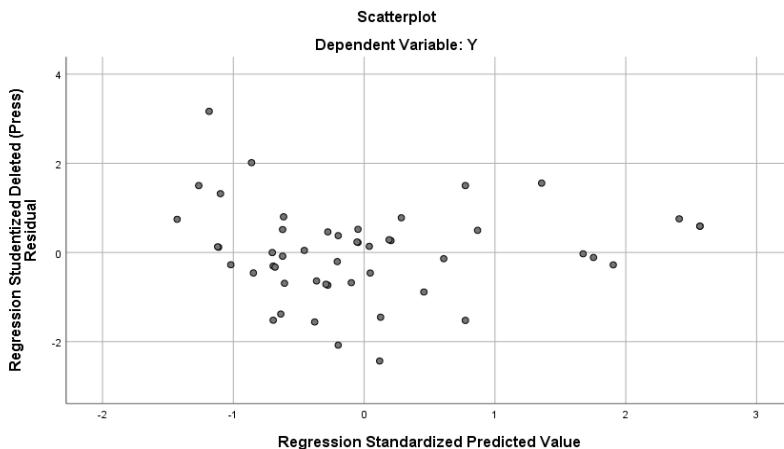
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients				Toleranc e	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.450	4.739		1.361	.180	
	Komunikasi	.564	.151	.513	3.732	.001	.552
	Motivasi	.270	.142	.261	1.901	.064	.552

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS Versi 26

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu variabel Komunikasi dan Motivasi sebesar 1.811 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 yaitu sebesar 0,552 di kedua variabel, yang berarti tidak terjadi gejala atau kendala atas multikolinearitas diantara variabel bebas dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti. Uji tersebut telah diperhitungkan dengan baik demi mendapatkan hasil yang mampu dibuktikan kebenarannya.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot
 Sumber: SPSS Versi 26

Regresi Berganda

Tabel 4.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel Gaya Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.450	4.739		1.361	.180
	Komunikasi	.564	.151	.513	3.732	.001
	Motivasi	.270	.142	.261	1.901	.064

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier $Y = 6,450 + 0,564X1 + 0,270X2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- Konstanta $a = 6,450$ menyimpulkan bahwa jika Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) tetap tidak mengalami perubahan maka nilai Kinerja (Y) sebesar 6,450.
- Koefisien $b1 = 0,564$ menyimpulkan bahwa jika Komunikasi (X1) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,564 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai motivasi kerja
- Koefisien $b2 = 0,270$ menyimpulkan bahwa jika Motivasi (X2) bertambah, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,270 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Komunikasi (X1).

Korelasi Sederhana

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial – Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Correlations		Komunikasi	Kinerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,604 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Korelasi Berganda

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Simultan – Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714	.510	.489	3.40724
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi				

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,714. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat interval 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.6 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714	.510	.489	3.40724
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi				

Sumber: SPSS Versi 26

Hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R² 0,510 atau sebesar 51 %. Hal ini berarti 51% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 49% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.7 Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.275	4.620			2.007	.050
1 Komunikasi	.756	.115	.687		6.558	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: SPSS Versi 26

Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 6,558 > t_{tabel} 2,011$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.8 Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	15.144	4.649			3.257	.002
1 Motivasi	.625	.119	.604		5.253	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: SPSS Versi 26

Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan $t_{hitung} 5,253 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.9 Hasil Uji F/Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568.364	2	284.182	24.479	.000 ^b
	Residual	545.636	47	11.609		
	Total	1114.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan Uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil atau nilai $F_{hitung} 24,479 > F_{tabel} 2,800$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa simultan pada variabel Komunikasi, Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 9,275 + 0,756 X1$, dan koefisien korelasi adalah 0,687 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,510 atau 51%, dan faktor lain memengaruhi 49% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t tabel, atau $6,558 > 2,011$ Oleh karena itu, H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amelia Rizky Hulu dalam jurnal Pendidikan Ekonomi (2023) mengatakan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam. Dimana nilai thitung, sebesar 6,672 lebih besar dari nilai ttabel = 1.694 (lihat lampiran 7) karena nilai thitung (6,672) > ttabel (1.694) maka komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 \leq$ tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung $\leq 0,05$ maka komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong keberhasilan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Sebab, dengan adanya komunikasi yang baik dan terbuka akan mempermudah koordinasi dan kerjasama antara rekan kerja, tim, dan dapertemen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik atau semakin efektif komunikasi yang terjadi di perusahaan tersebut maka secara otomatis akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan

Hasil tes menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 9,275 + 0,270 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,604 ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,510 atau 51%, dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan nilai sisa sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,253 > 2,011)$. Oleh karena itu, H_02 ditolak dan H_a2 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Salfadri, Nova Begawati dan Cintia Wulandari dalam Jurnal Matua (2022) mengatakan bahwa hasil nilai t hitung dari variabel komunikasi adalah sebesar 2.486 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.02809. Sehingga t hitung $> t$ tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.018 < 0.05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil nilai t hitung dari variabel motivasi adalah sebesar 5.817 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.02809. Sehingga t hitung $> t$ tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.000 < 0.05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Terbukti dari hasil nilai F hitung 20.132 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.09 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0.000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 0.05 atau 5%. Menyatakan bahwa komunikasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai kantor camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan demikian, motivasi yang kuat akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, efisien, kreatif, dan berkomitmen. Untuk memaksimalkan hal tersebut, perusahaan perlu mengembangkan strategi motivasi yang komprehensif, termasuk dalam sistem imbalan yang adil, peluang pengembangan karier, kepemimpinan yang efektif, dan lingkungan kerja yang mendukung. Sehingga dengan membangun budaya motivasi yang kuat, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dan mencapai keunggulan kompetitif.

Pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan

Hasil penelitian menunjukkan, dengan persamaan regresi Y , bahwa Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) mempengaruhi Kinerja karyawan secara signifikan. $= 9,275 + 0,756 X_1 + 0,270 X_2$. Koefisien korelasi, yang juga dikenal sebagai tingkat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, dihitung sebesar 0,604. Dengan kata lain, mereka memiliki korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan adalah 51 % sementara 49% terakhir dipengaruhi oleh variabel tambahan. Uji hipotesis memiliki nilai F hitung $> F$ tabel atau $(24,479 > 2,800)$. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyeni dalam Jurnal Soshum Intensif (2018) mengatakan hasil dari pengujian uji t (parsial), menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), memperoleh nilai t hitung sebesar 6,134. Nilai t hitung $> t$ tabel $(6,134 > 2,004)$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial), menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), memperoleh

nilai Thitung sebesar 12,098. Nilai Thitung > Ttabel (12,098 > 2,004) hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X2) dengan variebel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0,05 dan diperoleh nilai Fhitung untuk model regresi yang digunakan sebesar 129,016 dengan menggunakan keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (0,05), df1 = 2, dan df2 (57 - 2 - 1) = 54, maka hasil Ftabel sebesar 3,17. Nilai Fhitung > Ftabel (129,016 > 3,17), maka H0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan, memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Sejahtera Abadi.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif akan memastikan bahwa karyawan memahami dengan jelas tujuan, harapan, dan tanggung jawab mereka, dalam hal lain juga komunikasi yang baik, terbuka dan transparan akan dapat meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan membuat karyawan untuk berfikir kreatif, berkomitmen dalam pekerjaan yang sesuai dengan target yang akan dicapai oleh perusahaan. Sehingga dengan begitu komunikasi dan motivasi yang bagus akan sangat berpengaruh bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan secara signifikan juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Adapun kesimpulan yang didapat oleh peneliti dalam melakukan penelitian pada PT Esa Garda Ptarama kemudian dirangkum menjadi beberapa *point*, berikut hasil kesimpulan didapat oleh peneliti:

1. Hasil dari regresi sederhana antara Komunikasi dan Kinerja Karyawan dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,275 + 0,756$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstan sebesar 9,275 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) tidak berubah maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 9,275. Nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar 0,756 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan data variabel Komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1unit pada variabel Komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja (Y) sebesar 0,756. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 6,558 > t_{tabel} 2,011$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H₀₁ diterima dan H₀₁ ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil dari regresi sederhana antara Motivasi dan Kinerja Karyawan memiliki nilai (a) atau konstant sebesar 15,144 nilai ini menunjukan bahwa pada saat Motivasi (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja (Y) akan tetap bernilai 15,144. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,625 (positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah artinya jika Motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,625. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 5,235 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H₀₂ diterima dan H₀₂ ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil regresi berganda pada variabel komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan dapat diperoleh persamaan regresi berganda yaitu $Y = 6,450 + 0,564 (X1) + 0,270 X2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai penjelasan sebuah makna secara menyeluruh dengan fakta dan hasil yang di dapatkan pada perhitungan SPSS versi 26 dijelaskan

peneliti sebagai berikut : $b = 6,450$ menyimpulkan bahwa jika Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja (Y) sebesar 6,450. $b_1 = 0, 564$ menyimpulkan bahwa jika Komunikasi (X1) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,654 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi (X2). $b_2 = 0,270$ menyimpulkan bahwa jika Motivasi (X2) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,270 dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai Komunikasi (X1).

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji f simultan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $f_{hitung} 24,479 > f_{tabel} 2,800$. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Komunikasi, Motivasi, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, p. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amelia Risky Hulu (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bank Sumut Cabang Telukdalam. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 4, P-ISSN: 2715-2006 E-ISSN: 2828-6502.
- Arni, M. (2016). Komunikasi Organisasi, Edisi I, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Aji Purnomo¹, Sulistiyo Seti Utami² (2020). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Sejahtera Abadi. *Indonesian Journal of Economics Application*, Vol. 2(2): 115-119, ISSN: 2622-2299.
- Bayu Rama Laksono¹, Acynthia Ayu Wilasittha² (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, Vol. 4, No. 1, e-ISSN: 2615-7004.
- Bagas Pratama Putra¹, Rofiq Noorman Haryadi² (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mackessen Indonesia. *Jurnal Astinamandiri*, Vol.1, E-ISSN 2829-7652.
- Didi Wandi (2022). Pengaruh Komunikasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, Vol. 1 (1), 21-30 e-ISSN 2961 -9378.
- Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Flippo, E.B. (2018). Dalam Nurhayati, Manajemen Sumber Daya Manusia (hlm.7). Jakarta: Penerbit ABC.
- Fahmi Susanti 1, Dicky Anggun Prasetya 2; *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*; Vol. 1 No. 3. Juli 2021.
- Ginting, I. M., Bangun, R., Munthe, H., & Sihombing, S. O. (2019). Tentang Komunikasi. Penerbit XYZ, 36.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Hasibuan, M. S. P. (2018). Dalam Nurhayati, Manajemen Sumber Daya Manusia (hlm.7). Jakarta: Penerbit ABC.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lailatul Wulansari (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DiUniversitas Selamat Sri (Uniss) Kendal. Jurnal Ekonomika dan Bisnis UNISS Vol.1, ISSN 2686-2446; ISSN 2356-2439.
- Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (hlm 7). Penerbit Yrama Widya: Bandung.
- Niko Liswandi¹; Christina²; Erwent Wilidyo³; Deni Faisal Mirza⁴ (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pasar
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ratna Sari¹, Muhammad Rizqi Agustino², Zulkurniawati³ (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. Vol 3, ISSN (e-ISSN): 2721-2777.
- Sutrisno, Edy (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group. (Halaman 7-8).
- Sutardji. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2016). Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan, Edisi Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Salfadri; Nova Begawati; Cintia Wulandari (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Jurnal Manajemen, VOL. 4, NO. 4, Hal: 784-799. ISSN-P: 2355-0376 ISSN-E: 2656-8322.
- Sri Mulyeni (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Dan Jaringan. Jurnal Soshum Insentif, Vol 1, No 1, Oktober 2018, ISSN 2655-268X, 2655-2698.