

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SR KONSORSIUM PENABULU STPI BANTEN

Chaerunysha Metta Setiawan¹, Nopi Oktavianti²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Email: cherunyshametta12@gmail.com¹, dosen02481@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the influence of Communication and Work Motivation on Employee Performance in SR Penabulu Consortium STPI Banten.*

Methods. *This research is a type of quantitative research. The sampling technique used is a saturated sample. The sample of this study is all employees totaling 65 employees with data collection techniques and distributing questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression.*

Results. *This study proves that there is a positive influence between communication variables and work motivation on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 79.9%.*

Implications. *Communication and work motivation affect employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by paying more attention to how effective communication between employees is, providing rewards or rewards for employees who are willing to work overtime, and creating collaborative that allows collaboration with other colleagues.*

Keywords. *Communication; Work Motivation; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada SR Konsorsium Penabulu STPI Banten.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 65 karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 79,9%.

Implikasi. Komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara lebih memperhatikan bagaimana komunikasi efektif antar karyawan, memberikan reward atau penghargaan bagi karyawan yang bersedia lembur, dan menciptakan kolaboratif yang memungkinkan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya.

Keywords. Komunikasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Setiap anggota perusahaan ingin suatu organisasi atau perusahaan berkembang agar dapat bersaing dan mengikuti perkembangan sehingga dapat mencapai tujuan. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreatifitas. Sumber daya manusia biasanya bekerja untuk meningkatkan produktivitas dan membantu organisasi mencapai tujuan dan menjadi lebih kompetitif. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah dicapai. Dengan demikian, karyawan yang berkualitas tinggi sangat penting bagi suatu perusahaan karena mereka dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal serta kemampuan untuk memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang tersedia bagi karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Faktor kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah komunikasi dan motivasi kerja yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan belum menghasilkan output secara maksimal. Menurut Mangkunegara (2017:130) "komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud". Komunikasi akan membantu karyawan untuk menghasilkan kerjasama dengan karyawan lainnya, seperti pada SR Konsorsium Penabulu STPI Banten dengan jumlah karyawan sebanyak 65 orang dengan latar belakang yang berbeda-beda diharapkan komunikasi yang terjadi cukup intens dan optimal.

Menurut Mangkunegara (2017:81) "Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Motivasi kerja sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu dan harus selaras dengan tujuan organisasi. Tanpa Motivasi kerja, karyawan akan sulit menyelesaikan kewajibannya sesuai standar organisasi.

Penelitian Kreitner dan Kinick (2018) menemukan bahwa karyawan yang merasa terhubung dengan organisasi dan merasa didukung oleh manajer dan rekan kerja cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sri Mulyeni (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Munir Azhari (2022) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Aden Prawiro Sudarso (2020) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SR Konsorsium Penabulu STPI Banten.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017:145) mengatakan komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud." Menurut Albigh (dalam Karyaningih, 2018:3) menyatakan bahwa komunikasi

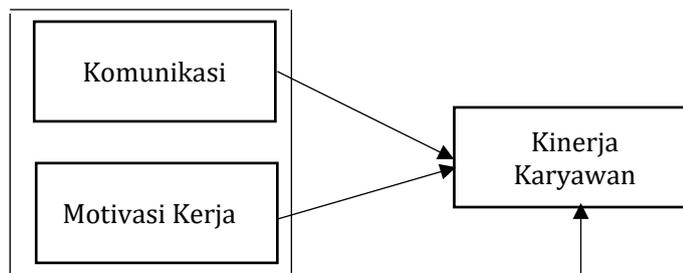
adalah proses pengoperan lambang-lambang yang berarti antara individu-individu. Lambang-lambang itu dapat berupa bahasa, gestur tubuh, simbol grafik, dan sebagainya.”

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:81) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Menurut Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Kasmir (2019:184) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, semakin intens dan optimal komunikasi yang terjadi antar karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan. Apabila seluruh anggota organisasi dapat berkomunikasi secara efektif maka organisasi akan memperoleh keunggulan kompetitif. Munir Azhari (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi dan Morsen (2020) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₁: Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan dan akan meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan efisien. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, disampaikan oleh Aden Prawiro Sudarso (2020) mengemukakan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Abdul Rahman Safih (2020) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₂: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, karyawan yang merasa terhubung dengan organisasi dan merasa didukung oleh manajer dan rekan kerja cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Komunikasi yang efektif dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sri Mulyeni (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₃: Terdapat pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: komunikasi (X₁), motivasi kerja (X₂). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah SR Konsorsium Penabulu STPI Banten yang beralamat di Perumahan Banten Serang Regency 2 Blok F4 No. 1-2 Kelurahan Banjar Sari, Kecamatan Cipocok, Kota Serang, Banten 42123.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SR Konsorsium Penabulu STPI Banten berjumlah 65 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Komunikasi				
1	Butir Pernyataan 1	0,674	0,244	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,584	0,244	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,713	0,244	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,619	0,244	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,596	0,244	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,687	0,244	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,712	0,244	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,735	0,244	Valid

9	Butir Pernyataan 9	0,717	0,244	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,614	0,244	Valid
Motivasi Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,826	0,244	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,412	0,244	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,766	0,244	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,673	0,244	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,698	0,244	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,712	0,244	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,769	0,244	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,761	0,244	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,711	0,244	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,678	0,244	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,715	0,244	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,701	0,244	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,820	0,244	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,756	0,244	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,878	0,244	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,615	0,244	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,719	0,244	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,619	0,244	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,674	0,244	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,724	0,244	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,244 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Komunikasi (X1)	0,857	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,884	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

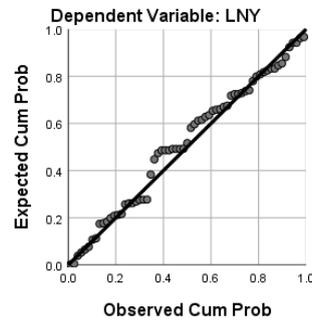
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

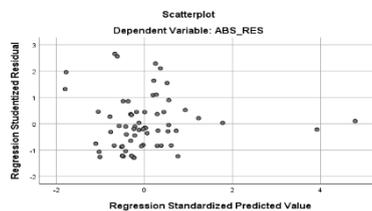
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,778	2,407		,323	,748		
Komunikasi	,888	,098	,836	9,039	,000	,379	2,642
Motivasi Kerja	,073	,093	,072	,784	,436	,379	2,642

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,778	2,407		0,323	,784
Komunikasi	,888	,098	,836	9,039	,000
Motivasi Kerja	,073	,093	,072	0,784	,436

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,778 + 0,888 X_1 + 0,073 X_2$ Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 0,778 menyatakan Komunikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,778 point. Nilai regresi komunikasi = 0,888 menyatakan jika Komunikasi (X_1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,888 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi Kerja (X_2). Nilai regresi Motivasi Kerja 0,073 menyatakan jika Motivasi Kerja (X_2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,073 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Komunikasi (X_1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 ^a	,799	,793	2,842

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2023)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.799. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 79,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 20,1%.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,778	2,407		,323	,748
Komunikasi	,949	,060	,893	15,743	,000
Motivasi Kerja	,732	,086	,731	8,511	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Komunikasi (X_1) adalah 15,743, sedangkan t tabel pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = 65 - 3

= 63 menghasilkan t hitung 1,699. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel ($15,743 > 1,699$) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 ($0,00 < 0,05$). Nilai thitung untuk variable Motivasi Kerja (X2) adalah 8,511, sedangkan ttabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = $65 - 3 = 62$ menghasilkan t hitung 1,699. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel ($8,511 > 1,699$) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1994,170	2	997,085	123,468	,000 ^b
Residual	500,629	62	8,076		
Total	2494,862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ($123,468 > 3,148$), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka Ho3 ditolak Ha3 diterimayakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variable Komunikasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regrensi $Y = 1,083 + 0,949 X1$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,893 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,797 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,7%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel ($15,743 > 1,669$) serta memiliki nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Komunikasi yang diterapkan diorganisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regrensi $Y = 11,076 + 0,732 X2$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,731 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,535 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,5%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel ($8,511 > 1,669$) serta memiliki nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya Ha2 diterima dengan kata lain bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Motivasi Kerja yang didapatkan dan dimiliki karyawan diorganisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja

(X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 0,778 + 0,888 X1 + 0,073 X2$, nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,894 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 0,799 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 79,9% sedangkan sisanya sebesar 20,1 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil Fhitung > Ftabel (123,468 > 3,148) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

SR Konsorsium Penabulu STPI Banten belum mampu memberikan sepenuhnya peningkatan komunikasi dan motivasi kerja. SR Konsorsium Penabulu STPI Banten disarankan untuk lebih memperhatikan bagaimana komunikasi antar karyawan dengan melakukan evaluasi sebulan sekali dan memberikan motivasi akan mendorong kinerja kerja karyawan, hendaknya memberikan reward atau penghargaan bagi karyawan, dan sebaiknya menciptakan kolaboratif yang memungkinkan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya. Hal ini membantu memperluas wawasan, dan memperdalam hubungan dengan rekan kerja.

6. Kesimpulan

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,083 + 0,949 (X1)$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,839 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinan 0,797 atau sebesar 79,7%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (15,743 > 1,669) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Komunikasi yang ada diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat dan mempunyai hasil yang baik.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,076 + 0,732 (X2)$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,731 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinan 0,535 atau sebesar 53,5%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (8,511 > 1,669) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha2 diterima dengan kata lain bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Motivasi Kerja yang didapatkan diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat dan mempunyai hasil yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 0,778 + 0,888 X1 + 0,073 X2$, nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,894 dan memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 0,799 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 79,9% sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (123,468 > 3,148), hal ini diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

Daftar Pustaka

Albantani, Siti Nadiyah, dan Asron Saputra. *PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KESEHATAN KOTA BATAM.*

Bagus Wahyu Swadiputra, Ida, Anak Agung Dwi Widyani, dan Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI AYUDANA MERTA AYUNAN ABIANSEMAL."

Bina, Universitas, Taruna Gorontalo, Nengah Sandi Pradnyana, Ni Made, dan Ary Widyastini. "Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat."

Damayanti, Elfira Rosa, dan Nopi Oktavianti. 2023. "Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Air Tech Inti Karawaci." *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen* 3(3): 557-68. doi:10.32493/jism.v3i3.

Duddy Dinantara, Mohamad, Kata Kunci, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. 2024. 1 Januari *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Fitriana, Putri, dan Abdul Azis. "Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat." *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen* 3(4): 732-44. doi:10.32493/jism.v3i4.

Fransiska, Yuliana, dan Zulaspan Tupti. 2020. "MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 3(2). doi:10.30596/maneggio.v3i2.5041.

"Jurnal+Fiqri+Musytari."

Literasiologi Literasi Kita Indonesia, Jurnal, Rini Sri Susilawati Simbolon, Tasya HDM Siringoringo, Hardi Tambunan, Samuel Juliardi Sinaga, dan Tutiarny Naibaho. "Pengaruh Model Open Ended terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa pada Materi Sistem Persamaan Linear Dua Variabel kelas VIII SMP Negeri 4 Medan." doi:10.47783/literasiologi.v9i3.

Manajemen, Jurnal, Bisnis Aliansi, dan Munir Azhari. *PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUKHARI EXPRESS*.

Miranti,),) Lukman, dan) Muhammad Iqbal. 9 *PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR DESA LAGADING KECAMATAN PITU RIASE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG*.

Mulyeni, Sri. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat."

Oktavia¹, Shintami, dan Sri Rahayu². *THE INFLUENCE OF COMPETENCE HUMAN RESOURCES, ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND REGIONAL FINANCIAL ACCOUNTING SYSTEMS TO THE QUALITY OF REGIONAL FINANCIAL STATEMENTS (Case Study on the SKPD Bandung City 2018)*.

Pamulang, Universitas, Tangerang Selatan, Kata Kunci, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD SOLIAMITRA LIMO-DEPOK 1** Rini Dianti Fauzi, 2 Syifa Fauziyah.

Patianum, Dadang Adi, David Ariswandy, Rafian Joni, Pascasarjana Magister, Manajemen Universitas, Sang Bumi, dan Ruwa Jurai. "Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB REMUNERATION AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT CLASS IIB STATE PRISONS." doi:10.24967/xx.v8i.

"Pengaruh_Motivasi_dan_Kepuasan_Kerja_terhadap_Kine (1)."

Penulis, Tim, Dortje L Y Lopulalan, Ni Putu Sinta Dewi, Syahrul Hidayanto, Andi Subhan Amir,

Dianingtyas Murtanti Putri, Lintang Citra Christiani, et al. *TEORI-TEORI KOMUNIKASI*.
www.freepik.com.

Rachman, Aditya, Zulfina Adriani, dan Dwi Kurniawan. 2020. "Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi." *Jurnal Dinamika Manajemen* 8(1).

Rahmadani, Salzabila, dan Irfan Rizka Akbar. 2023. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH I KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN." *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation* 1(3).

Ratna Sari, Ade, dan Muhammad Khoirul Sandi. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MONICA HIJAU LESTARI TANGERANG SELATAN." & *Kependidikan* 1(3): 2023.

"rofiq,+19.+Rofiq+Noorman+Haryadi,+et+al."

Rostikawati, Dian, H San Ridwan Maulana, Kata Kunci, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru. 2020. "JURNAL EKONOMI EFEKTIF PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK ISLAMIAH CIPUTAT." *Jurnal Ekonomi Efektif* 2(3).

Safih, Abdul Rahman. 2020. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KANTOR POS CABANG KEBAYORAN LAMA-JAKARTA." *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 15(2): 107-16. doi:10.32534/jv.v15i2.1085.

Septa Wardani, Afitza, Tyahya Whisnu Hendratni, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2023. "PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. REASURANSI NASIONAL INDONESIA." *JIMP* 3(2): 110-24. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/>.

Suryawan, Ian Nurpatria, dan Andia Salsabilla. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(1): 137. doi:10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.

Susan, Eri. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA."

Tarigan, Bersihanta, dan Aria Aji Priyanto. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan." *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* 20(1): 1-10. doi:10.22225/we.20.1.2890.1-10.

Wijaya, Ermy,) • Pipin, dan Permata Sari. *DAYA MANUSIA KEBUPATEN KEPAHANG*