



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN SINAR MAS LAND  
DIVISI *CUSTOMER RELATION & SERVICE QUALITY* BUMI SERPONG DAMAI**

Dwi Sugiarti.<sup>1</sup>, Ardi Bachtiar, S.E., M.M.<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [dwisugiarti1408@gmail.com](mailto:dwisugiarti1408@gmail.com)<sup>1</sup>, [ardiebachtiar03@gmail.com](mailto:ardiebachtiar03@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

**Purpose.** *The purpose of this research is to determine the effect of communication and work motivation on employee performance at Sinar Mas Land Divison Customer Relation & Service Quality Bumi Serpong Damai.*

**Methods.** *The method used is quantitative. The sampling technique used is to purposive sampling by using a slovine formula involving 55 employes as a sample.*

**Results.** *The results of the t-test study obtained t count for 8.178 > t table of 2.005 or significance 0.00 < 0.05, meaning that partially communication has a positive and significant effect on employee performance. And t count for work motivation is 7.291 > t table 2.005 or significance 0.00 < 0.50, meaning that partially work motivation has a positive and significant effect on employee performance. For the f test, f count was obtained at 48.723 > f table 2.780 or significance 0.00 < 0.50, meaning that simultaneously communication and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Multiple linear regression analysis obtained the equation  $Y = 16.229 + 0.466 X1 + 0.288 X2$ . Determination analysis obtained a value of 0.652 with a percentage of 65.2%, while the remaining 34.8% was caused by other variables.*

**Implications.** *The results of the f test obtained f count of 48.723 > 2.780 and significance of 0.000 < 0.050, meaning that simultaneously there is a positive and significant effect of communication and work motivation on employee performance, and the coefficient of determination value is 0.652. This illustrates that the communication variables (X1) and work motivation (X2) have an influence of 65.2% on Employee Performance (Y), while the remaining 34.8% is caused by other variables not investigated in this study.*

**Keywords.** *Communication, Work Motivation, Employee Performance*

**ABSTRAK**

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi



Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sinar Mas Land *Divisi Customer Relation & Service Quality* Bumi Serpong Damai.

**Metode.** Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden.

**Hasil.** Hasil penelitian uji t diperoleh t hitung untuk sebesar  $8,178 > t$  tabel sebesar  $2,005$  atau signifikansi  $0,00 < 0,05$ , artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dan t hitung motivasi kerja sebesar  $7,291 > t$  tabel  $2,005$  atau signifikansi  $0,00 < 0,50$ , artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk uji f diperoleh f hitung sebesar  $48,723 > f$  tabel  $2,780$  atau signifikansi  $0,00 < 0,50$ , artinya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 16,229 + 0,466 X_1 + 0,288 X_2$ . Analisis determinasi diperoleh nilai sebesar  $0,652$  dengan persentase sebesar  $65,2\%$ , sedangkan sisanya  $34,8\%$  disebabkan oleh variabel lain.

**Implikasi.** Hasil uji f diperoleh f hitung sebesar  $48,723 > 2,780$  dan signifikansi  $0,000 < 0,050$ , artinya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar  $0,652$ . Hal ini menggambarkan bahwa variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebesar  $65,2\%$  terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sementara  $34,8\%$  sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

**Kata Kunci.** Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang mempengaruhi hampir semua aspek operasional dan kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga perlu dikelola dengan baik melalui fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, ide, atau pesan antara dua pihak atau lebih melalui berbagai media atau saluran, seperti lisan, tulisan, isyarat, atau teknologi, dengan tujuan untuk mencapai pemahaman bersama. Komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat penting untuk mewujudkan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mencapai tujuan bisnis.

Motivasi kerja adalah kekuatan internal atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan, mencapai tujuan, dan menjalankan pekerjaan dengan baik. Ini adalah faktor yang mempengaruhi tingkat energi, fokus, dan tekad seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang ada di tempat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami sejauh mana komunikasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Komunikasi

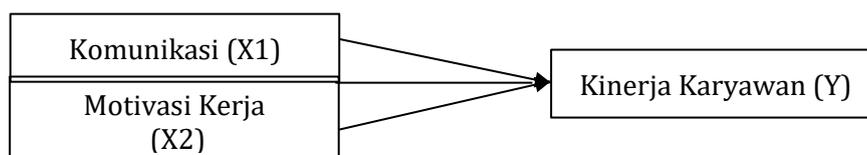
Menurut Effendi (2018:188), "komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain".

### Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:93), "Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuha dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi kerjanya".

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9), "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai oleh karyawan dalam menjalankan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

**H<sub>a1</sub>:** Terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sinar Mas Land Divisi Customer Relation & Service Quality Bumi Serpong Damai.

**H<sub>a2</sub>:** Terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sinar Mas Land Divisi Customer Relation & Service Quality Bumi Serpong Damai.

**H<sub>a3</sub>:** Terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sinar Mas Land Divisi Customer Relation & Service Quality Bumi Serpong Damai.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:8), menyatakan bahwa, “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 statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2018:44), “Pendekatan Asosiatif merupakan Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih atau sebab akibat”. Penelitian Asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan kompuritif.

Penelitian ini mengulas mengenai variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai *variable independent*, serta *variable* Kinerja Karyawan (Y) sebagai *variable dependent*. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dalam konteks Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sinar Mas Land *Divisi Customer Relation & Service Quality* Bumi Serpong Damai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Sinar Mas Land *Divisi Customer Relation & Service Quality* Bumi Serpong Damai berjumlah 55 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* menggunakan rumus *slovin*. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer (teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (perpustakaan dan jurnal).

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No Item	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
X1.1	0,752	0,265	Valid
X1.2	0,683	0,265	Valid
X1.3	0,664	0,265	Valid
X1.4	0,754	0,265	Valid
X1.5	0,688	0,265	Valid

No Item	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
X1.6	0,761	0,265	Valid
X1.7	0,724	0,265	Valid
X1.8	0,769	0,265	Valid
X1.9	0,701	0,265	Valid
X1.10	0,653	0,265	Valid
X1.11	0,732	0,265	Valid
X1.12	0,702	0,265	Valid
X1.13	0,780	0,265	Valid
X1.14	0,671	0,265	Valid
X1.15	0,420	0,265	Valid

No Item	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
X2.1	0,806	0,265	Valid
X2.2	0,769	0,265	Valid
X2.3	0,719	0,265	Valid
X2.4	0,786	0,265	Valid
X2.5	0,783	0,265	Valid
X2.6	0,625	0,265	Valid
X2.7	0,522	0,265	Valid
X2.8	0,544	0,265	Valid
X2.9	0,785	0,265	Valid
X2.10	0,604	0,265	Valid
X2.11	0,720	0,265	Valid
X2.12	0,758	0,265	Valid
X2.13	0,779	0,265	Valid
X2.14	0,804	0,265	Valid
X2.15	0,735	0,265	Valid

No Item	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Y.1	0,658	0,265	Valid
Y.2	0,745	0,265	Valid
Y.3	0,703	0,265	Valid
Y.4	0,555	0,265	Valid
Y.5	0,655	0,265	Valid
Y.6	0,517	0,265	Valid
Y.7	0,780	0,265	Valid
Y. 8	0,678	0,265	Valid
Y.9	0,732	0,265	Valid
Y.10	0,656	0,265	Valid
Y.11	0,660	0,265	Valid
Y.12	0,568	0,265	Valid
Y.13	0,654	0,265	Valid
Y.14	0,813	0,265	Valid

No Item	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Y.15	0,659	0,265	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel, kita dapat melihat bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,265). Oleh karena itu, setiap butir pertanyaan dianggap valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Komunikasi (X1)	0,919	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,933	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,60	Reliabel

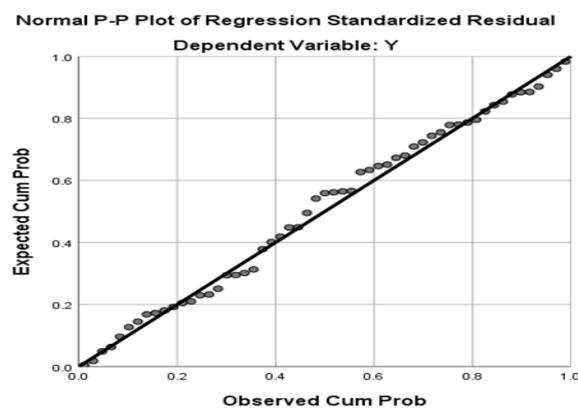
Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel di atas dengan dikatakan reliabel karena nilai *Cronbatch Alpha*  $> 0,60$  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 bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Dari grafik yang ditampilkan, terlihat bahwa titik-titik tersebar sekitar garis dan mengikuti pola diagonal, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

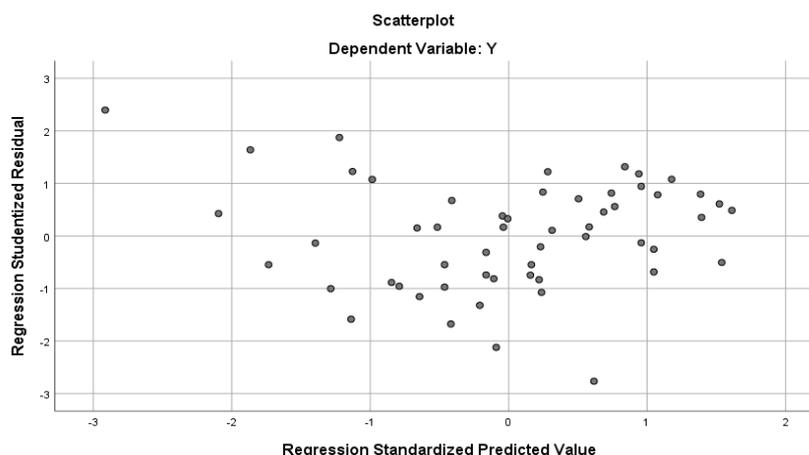
Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.229	4.923		3.297	.002		
	Komunikasi	.466	.098	.500	4.756	.000	.606	1.649
	Motivasi Kerja	.288	.077	.394	3.752	.000	.606	1.649

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel komunikasi adalah 0,606, dan untuk variabel motivasi kerja juga 0,606. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk variabel Komunikasi adalah 1,649, dan untuk variabel motivasi kerja juga 1.649, yang keduanya kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas dalam model regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar di atas, pola titik-titik pada scatter plot regresi tersebar secara tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.639	4.74144	2.144

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

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi. Ini terbukti dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,144 yang berada dalam interval 1,550 – 2,640.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		\B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.229	4.923		3.297	.002
	Komunikasi	.466	.098	.500	4.756	.000
	Motivasi Kerja	.288	.077	.394	3.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,229 + 0,466 X1 + 0,288 X2$  Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,229 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerjakaryawan (Y) sebesar 16,229 poin.
2. Nilai komunikasi (X1) 0,466 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,466 poin.
3. Nilai motivasi kerja (X2) 0,288 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,288 poin.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.639	4.74144

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

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,652, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,2%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100-65,2\%) = 34,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis.

## Uji Hipotesis Uji t Parsial

**Tabel 7. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.229	4.923		3.297	.002
	Komunikasi	.466	.098	.500	4.756	.000
	Motivasi Kerja	.288	.077	.394	3.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian untuk variabel komunikasi (X1) diperoleh nilai thitung 4.756 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka didapatkan persamaannya thitung > ttabel atau  $4,756 > 2,005$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima dengan kata lain variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai thitung 3.752 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka didapatkan persamaan thitung > ttabel atau  $3.752 > 2,005$  Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji F Simultan

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2190.722	2	1095.361	48.723	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1169.023	52	22.481		
	Total	3359.745	54			

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

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 48,723 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai Fhitung  $48,723 > Ftabel 2,780$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Maka dapat ditarik keputusan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 18,202 + 0,696 X_1$ . Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,558 atau sebesar 55,8%. Sedangkan sisanya sebesar 44,2 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $8,178 > 2,005$ . Dengan demikian  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 32,629 + 0,518 X_2$ . Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,501 atau sebesar 50,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 49,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $7,291 > 2,005$ . Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 16,229 + 0,466 X_1 + 0,288 X_2$ . Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,652 atau sebesar 65,2% sebesar. Sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $48,723 > 2,780$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Penelitian yang telah dilakukan masih memiliki beberapa kekurangan dan batasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan yang terlibat terbatas, sehingga dapat mempengaruhi representasi dari populasi karyawan secara keseluruhan.
2. Waktu yang singkat untuk mengamati dampak jangka panjang dari komunikasi dan motivasi kerja tidak mencakup efek jangka panjang secara menyeluruh.
3. Keterbatasan data historis tentang kinerja karyawan sebelum dan setelah intervensi komunikasi dan motivasi kerja dapat membatasi kemampuan untuk melakukan analisis perubahan atau tren jangka panjang secara menyeluruh.

### **6. Kesimpulan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikansi komunikasi (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y): dengan persamaan regresi  $Y = 18.202 + 0,696 X_1$ . Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 8,178 > t_{tabel} 2,005$  atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) : dengan persamaan regresi  $Y = 32.629 + 0,518 X_2$ . Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 7,291 > t_{tabel} 2,005$  atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Terdapat Pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) :  $Y = 32.629 + 0,518 X_2$ . Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} 48,723 > F_{tabel} 3,18$ . Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut  $0,005 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Komunikasi, motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riady. (2017). *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Kajian Pustaka
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V Wiratna. (2021). *Metode Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta. Dee Publish.
- Terry, G., & Rue, L.W. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

### Jurnal:

- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969.
- Harsanto, A. T., & Fakhri, F. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 4(2), 173–184.
- Herawati, J., Septyarini, E., & Palupi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 472–487. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1552>
- I Komang Janur Artha Yasa, & Made Yudi Darmita. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba. *Journal Research of Management*, 3(1), 36–45.
- Marceline, C., Simanjuntak, D. C. Y., Lorenza, C., & Albert, A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 4(2), 557–564.
- Martha, Z., Flowerina, I., & Bishry, A. D. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Efektif Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Rangkayo Basa. *Menara Ilmu*, 15(1).
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) unit pelayanan dan jaringan padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *jurnal riset rumpun ilmu ekonomi*, 1(2), 058–079.
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya*



- Manusia), 2(3), 410.
- Rumampuk, T. L., Mandamdari, A. N., & Nurdiani, U. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*.
- Siska Fajar Febriani. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin kerja, Semangat kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (koptan) jasa tirta sendang tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 153–168.
- Sugiarto, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bess Finance Cabang Bandung. *KarismaPro*, 1(2).
- Sunarto, Ading, and Icha B. Anjani. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Andalan Chrisdeco di Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 2, no. 2, 2022, pp. 152-167,