

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT JNE CABANG UTAMA KUPANG

The Effect Of Communication And Work Motivation On Employee Work Productivity At Pt JNE Kupang Branch

Try Indah Permata Sari^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Rolland E. Fanggal^{4,d)}

^{1,2,3)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} tryindah1710@gmail.com, ^{b)} niputu.nusiani@staf.undana.ac.id,

^{c)}debriana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)}rolland_fanggal@staf.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Utama Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin diperoleh 64 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan data SPSS Versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Utama Kupang, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Utama Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Utama Kupang.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil. Produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya yang dipergunakan dalam masyarakat. Jika perilaku organisasi lebih baik memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia (Widodo, 2015). Salah satu cara dalam rangka mendorong produktivitas kerja adalah dengan cara memberikan motivasi kerja kepada

karyawan. Karyawan memerlukan motivasi kerja dan komunikasi yang baik untuk dapat bekerja lebih optimal, sehingga karyawan mampu menggunakan kemampuannya secara maksimal untuk kepentingan organisasi (Priansa, 2014).

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuannya (Rivai & Sagala, 2011). Dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan harus menggunakan komunikasi yang baik dan efektif agar mampu memengaruhi karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja. Faktor komunikasi merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam penyampaian dan pemahaman suatu maksud (Pratminingsih, 2006)

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi yang melibatkan dua orang atau antar individu dengan menggunakan lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal. Komunikasi dapat terjadi pada tingkat daerah, antar wilayah, maupun antar negara, sedangkan komunikasi yang efektif adalah pertukaran informasi, ide, perasaan yang menghasilkan perubahan sehingga terjalin sebuah hubungan baik antar pemberi pesan dan penerima pesan (Purwanto, 2011).

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) merupakan salah satu perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik yang tersebar luas di Indonesia. PT. Jalur Nugraha Ekakurir dalam hal ini JNE Cabang Utama Kupang merupakan kantor cabang perwakilan JNE yang ada di kota Kupang. JNE Cabang Utama Kupang menawarkan beberapa produk untuk melakukan jasa pengangkutan serta pengiriman barang sesuai dengan pemilihan layanan yang dilakukan oleh pihak konsumen. Dilakukan secara online dan pelayanan yang bekerjasama dengan berbagai perusahaan penjualan langsung. JNE Cabang Utama Kupang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat yang menggunakan jasa pengiriman barang JNE.

PT JNE Indonesia yang menempati peringkat pertama pada Top Brand Jasa Kurir membuktikan bahwa PT JNE Indonesia mampu bersaing baik dari segi harga maupun kualitas pelayanan terbaik yang diberikan kepada para konsumennya. Hal ini yang merupakan faktor banyaknya konsumen pengguna jasa pengirim atau kurir memilih PT JNE Indonesia sebagai Top Brand Jasa Kurir di Indonesia. Namun pada kenyataannya masih banyak permasalahan yang timbul seperti keluhan pelanggan rata-rata yang sering diajukan

mengenai kerusakan barang dan kurir yang kurang ramah. Selain itu permasalahan juga terjadi pada pelanggan yang memperlakukan lambatnya penerimaan telepon oleh customer service, yang mengakibatkan adanya antrian telepon yang terjadi di customer service JNE, dan juga bahasa yang digunakan oleh customer service terkadang ada yang tidak dipahami oleh pelanggan, seperti dengan permasalahan kode area dan nomor laporan dari kasus permasalahan pelanggan yang membuat pelanggan sulit memahami dari makna tersebut, oleh karena itu diperlukan adanya saling pemahaman antara customer service dengan pelanggan sehingga akan menciptakan komunikasi yang efektif.

Dalam mengatasi hal tersebut PT JNE terus mengupayakan peningkatan kemampuan komunikasi customer service terhadap pelanggan. Dengan cara memberikan motivasi kepada para karyawannya agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kemampuan menyampaikan informasi dengan baik, diharapkan dapat mengubah sikap, pendapat atau perilaku orang lain apabila komunikasinya itu memang komunikatif dan efektif.

Motivasi untuk selalu menjadi Top Brand Jasa Kurir di Indonesia mendorong PT JNE Indonesia untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja, agar dapat memberikan pelayanan terbaik. Untuk mencapai semua itu tentunya harus ada komunikasi yang efektif antara semua pihak yang bersangkutan dalam kegiatan tersebut. Baik dari konsumen yang memilih PT JNE Indonesia sebagai jasa pengirimannya dan pihak PT JNE Indonesia yang memberikan pelayanan kepada konsumen agar kepuasan pelanggan dapat terpenuhi dan PT JNE Indonesia mendapatkan penilaian yang baik dari semua konsumen yang menggunakan jasanya dan tetap mendapatkan kepercayaan dari para pelanggan dan konsumennya. Dari sisi pelanggan ketika produktivitas yang dihasilkan oleh sumber daya manusia telah terpenuhi pelangganpun akan rasa nyaman dan puas, sedangkan dari segi perusahaan tentunya akan menambah nilai jual brand perusahaan tersebut dan dapat mengungguli para pesaing yang ada. Produktivitas yang di maksud adalah produktivitas yang memberikan dampak yang baik kepada perusahaan baik itu peningkatan laba perusahaan, kepuasan pelanggan, dan juga nama baik perusahaan yang akan semakin di kenal oleh masyarakat luas. Dan untuk mencapai target tersebut semua sumber daya manusia yang ada di PT JNE Cabang Utama Kupang di tuntut untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi dan perubahan landscape bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan SDM yang

memiliki kompetensi superior untuk menunjang produktifitasnya. Kompetensi karyawan terbentuk dari sejumlah karakteristik diantaranya adalah motivasi dan komunikasi yang efektif (Priansa, 2014). Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian lebih mendalam mengenai fenomena yang terjadi pada JNE Cabang Kupang ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya (Wibowo, 2012). Berdasarkan pengertian produktivitas kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator Produktivitas Kerja

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil Yang Dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Komunikasi

Komunikasi adalah pertukaran informasi antar seseorang dengan orang lain secara langsung (tatap muka) ataupun dengan cara bantuan media, dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Komunikasi dapat terjadi pada tingkat daerah, antar wilayah, maupun antar negara (Suranto, 2005). Selain itu menurut Purwanto(2011) komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, perasaan yang menghasilkan perubahan sehingga terjalin sebuah hubungan baik antar pemberi pesan dan penerima pesan. Menurut (Mangkunegara, 2016), menyatakan bahwa komunikasi adalah sebagai proses pemindahan informasi, ide dan pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat memahami sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Dari berbagai definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari satu individu ke individu lainnya untuk mendapatkan satu pengertian atau kesepahaman.

Indikator Komunikasi

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh Pada Sikap
4. Hubungan Yang Makin Membaik

Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam (Kaur, 2013), perilaku manusia sangat di pengaruhi oleh motivasi, hal ini menyebabkan maslow menganjurkan sebuah teori motivasi dengan tujuan untuk mengarahkan perilaku manusia agar bisa diarahkan untuk mencapai tujuan. Maslow mengatakan bahwa melalui motivasi, manusia bisa diarahkan untuk kebutuhan tertentu. Bagi seorang pemimpin organisasi perlu mengetahui kebutuhan dari bawahannya. Menurut Hamalik(1992), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Weiner (1990), motivasi kerja adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

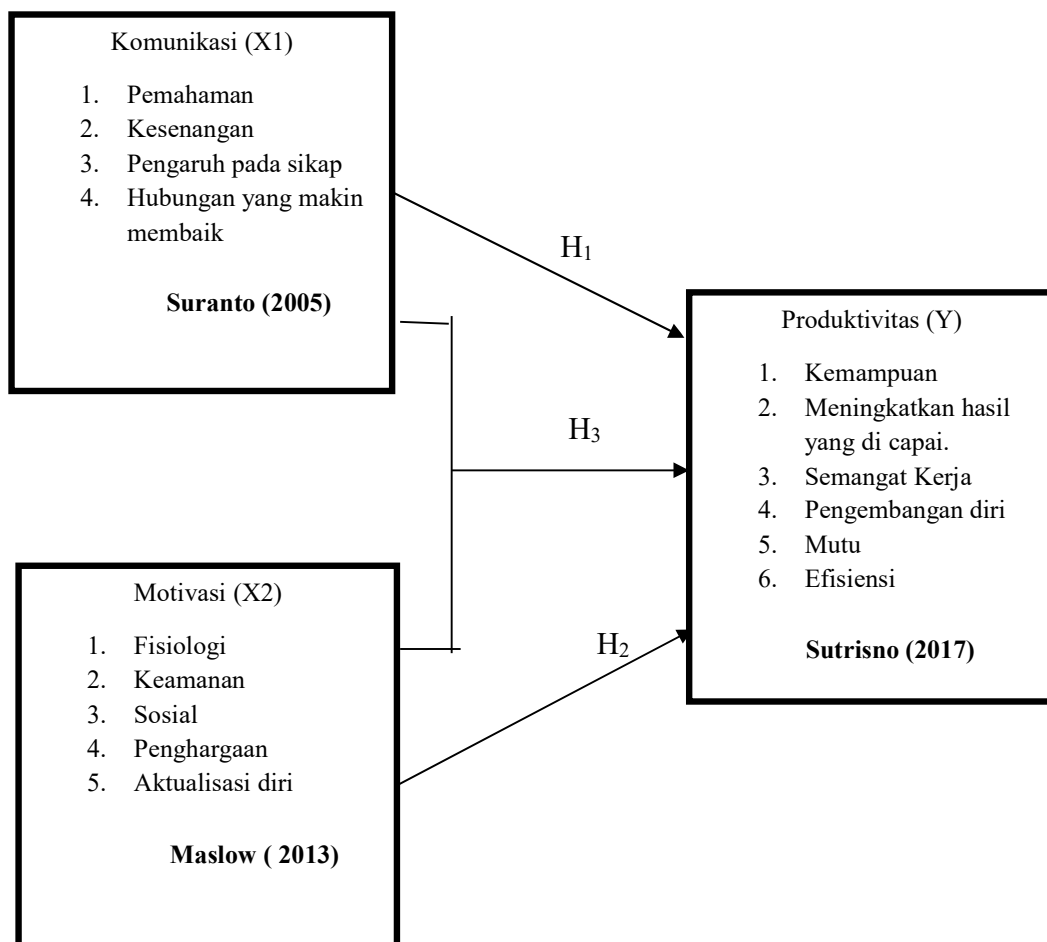
Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang membangkitkan dan mendorong seseorang untuk bertindak dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Indikator Motivasi Kerja

1. Fisiologi
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

KERANGKA BERPIKIR

Gambar 1.
Skema Kerangka Berpikir



HIPOTESIS

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis yang dibangun dari penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. JNE Cabang Utama Kupang.
- H2 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang.
- H3 : Diduga komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. JNE Cabang Utama Kupang.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disusun oleh peneliti, dan berikan kepada responden untuk memilih alternatif jawaban yang dibuat sesuai yang dirasakan atau dialami oleh responden.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja dikatakan VALID karena nilai r hitung $<$ r tabel dengan $\alpha=0,05$ adalah 0,246 di dasarkan oleh nilai df (degree of freedom). Rumus df (degree of freedom) adalah maka $df= 64-2 = 62$ maka r tabel 62 dengan $\alpha=0,05$ adalah 0,246

Uji Realibilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Cronbach's Alpa lebih besar dari pada 0,60. Berdasarkan hasil uji reabilitas di nyatakan Reliable, karena nilai Cronbac's Alpha lebih besar dari 0,06.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Pada hasil pengujian Normalitas dapat di simpulkan bahwa nilai residual yang terdapat pada variabel komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja terdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis P-Plot.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pengujian heterokedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dikarenakan titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas, maka dapat di simpulkan bahwa model regresi tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Hal ini dikarenakan nilai VIF bernilai lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,01.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda dilakukan atas dasar untuk menguji apakah variabel independen yaitu lebih dari satu berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari pengujian Analisis linear berganda menggunakan SPSS.

Tabel 1.

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.686	3.514		1.903	.062
	Total_X1	.249	.109	.257	2.279	.026
	Total_X2	.500	.131	.432	3.832	.000

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Dependent Variabel : Total_Y
2. $Y = 6.686 + 0,249 X_1 + 0,500 X_2$

Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai konstanta sebesar 6.686 .Artinya jika nilai dari variabel Komunikasi dan Motivasi kerja sama dengan 0 maka nilai dari variabel Produktivitas Kerja sebesar 6.686 satuan.

3. Koefisien regresi dari variable komunikasi sebesar 0,249 menyatakan apabila nilai dari variabel komunikasi mengalami peningkatan 1 satuan dan variabel motivasi menjadi tetap maka akan menyebabkan kenaikan nilai dari variabel produktivitas kerja sebesar 0,249 satuan.
4. Koefisien regresi dari Motivasi Kerja sebesar 0,500 menyatakan apabila nilai dari variabel motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan dan variabel komunikasi menjadi tetap maka akan menyebabkan kenaikan nilai dari variabel produktivitas kerja sebesar 0,500 satuan.

Analisis Deskriptif Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel komunikasi dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 64 memperoleh capaian variabel yang berada dalam kriteria sangat tinggi, dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator pemahaman, dimana dalam penggunaan komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat pembicara dan penerima pesan saling memahami satu dengan yang lain dan juga dapat menghasilkan kerjasama yang baik pula antara karyawan dan atasan dalam melaksanakan suatu pekerjaan

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 64 memperoleh capaian variabel yang berada dalam kriteria sangat tinggi. Dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi dalam variabel motivasi kerja yaitu terdapat pada indikator aktualisasi diri dimana kemauan dari diri seseorang dalam mengeluarkan semua kemampuan agar dapat mencapai suatu tujuan tertentu yang dalam memotivasi diri sendiri.

Hasil analisis deskriptif variabel produktivitas kerja dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 64 memperoleh capaian variabel yang berada dalam kriteria sangat

tinggi. Dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi dalam variabel produktivitas kerja yaitu terdapat pada indikator efisiensi karena dalam PT JNE Cabang Utama Kupang sangat mementingkan kegunaan pemaksimalan atau pemanfaatan segala sumber daya yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam meningkatkan pencapaian.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel komunikasi dan motivasi kerja pada JNE Cabang Utama Kupang, total nilai capaian variabel Komunikasi Dan Motivasi Kerja dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kupang sangat bagus, baik dalam kemampuan berkomunikasi saat bekerja dan hubungan kerja. Dalam hal ini, PT JNE Cabang Utama Kupang sudah menempatkan posisi atau jabatan karyawan sesuai dengan pendidikannya masing-masing.

Pengaruh Komunikasi terhadap produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. JNE Cabang Utama Kupang, di mana dalam mengatasi permasalahan customer service terhadap pelanggan dalam lambatnya penerimaan telvon yaitu dalam berkomunikasi yang baik agar pelanggan dapat memahami apa yang disampaikan oleh customer service dan tidak terjadinya kesalahpahaman, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi H1 di terima dan H0 di tolak artinya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktrima(2018), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karyawan sering berkomunikasi dengan sesama rekan atau atasan. Hal ini agar pekerjaan tersebut tidak menyimpang dan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang telah distandartkan. Jika komunikasi kurang terjalin dikhawatirkan akan menghambat jalannya pekerjaan dan akhirnya menghambat produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. JNE Cabang Utama

Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana dalam rangka mendorong produktivitas kerja pimpinan PT JNE selalu mendorong para karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap konsumen dan sehingga para karyawan mampu menggunakan kemampuannya secara maksimal dalam mencapai setiap tujuan dan produktivitas pun akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa H2 di terima dan H0 di tolak artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Laksmiari(2019), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana dengan adanya motivasi dari atasan membuat para karyawan merasa dihargai, dihormati dan tidak dibedakan satu dengan yang lainnya karena motivasi yang diberikan pun terhadap semua karyawan PT JNE sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Komunikasi Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H_a diterima artinya komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa berdasarkan kriteria yang ada pada variabel Independen (Komunikasi Dan Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh yang relatif lemah terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) pada PT JNE Cabang Utama Kupang, karena menghasilkan koefisien determinasi yang mendekati nol (0). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kebon Agung Malang yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja Dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT JNE Cabang Utama Kupang mengenai pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor diperoleh variabel Komunikasi, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja berada pada kategori sangat tinggi dimana komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja saling berhubungan satu dengan yang lain bisa dilihat dari pemberian motivasi kepada para karyawan pimpinan selalu menggunakan komunikasi yang baik dan mudah dipahami sehingga para karyawan lebih giat dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai target yang di tentukan dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Hasil uji hipotesis diperoleh bukti bahwa, Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT JNE Cabang Utama Kupang.
3. Hasil uji hipotesis diperoleh bukti bahwa, Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) PT JNE Cabang Utama Kupang.
4. Secara simultan Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang dan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan Komunikasi dan motivasi kerja dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan relatif lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Bagi PT JNE Cabang Utama Kupang

Diharapkan pimpinan PT JNE Cabang Utama Kupang tetap mempertahankan tingkat Komunikasi dan Motivasi kerja karena terbukti memengaruhi tingginya Produktivitas Kerja Karyawan dimana dalam pemberian motivasi oleh atasan kepada setiap karyawan yaitu untuk selalu memberikan kualitas yang terbaik kepada setiap pelanggan harus menggunakan komunikasi yang baik sehingga karyawan dapat memahami apa yang disampaikan dengan cepat dan tepat dan tidak adanya kesahpahaman.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti pelatihan, strategi komunikasi dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2002). Psikologi Kerja. Rineka Cipta.
- Ardana, Dho. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Busro, M. (2018). Teori-Teori Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group.
- Delima, I. D. (2021). Strategi Komunikasi Customer Service JNE Tanggerang Dalam Menangani Keluhan Pelanggan (Studi Kasus Kehilangan Barang Periode Desember 2019). 9(2), 1–10.
- Effendy, O. uchjana. (2008). Dinamika Komunikasi. PT Remaja Rosdakarya. Fathoni, A. (2006). Manajemen Sumber daya Manusia. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Hamalik, O. (1992). Media Pendidikan. Penerbit Alumni.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia. BPF. Hariandja, E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. . (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Hidayat, D. (2020). Top Brand Jasa Kurir. Info Brand.
- <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p13-22> Pratminingsih, S. A. (2006). Komunikasi Bisnis. Graha Ilmu.
- Implementasi*. PT Remaja Rosda Karya.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 10(2), 54–63.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Manulang, M. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPF. ,,
- Maslow, Abraham H. (2013) . Motivasi Dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta.
- Mulyasa, E. (2003). Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja.

- Kaur, L. . G. (2013). *Motivasi Dan Kepribadian*. PT PBB. Remaja Rosdakarya.
- Oktrima, B. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Bintang Pratama Promosindo. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 13.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Erlangga.
- Putri, A. K., & Soleha, S. (2015). Produktivitas, Terhadap Karyawan, Kerja Pt, Pada Hasil, Perkebunan Lestari, Musi Kabupaten, Jayaloka. Produktivitas, Terhadap Karyawan, Kerja Pt, Pada Hasil, Perkebunan Lestari, Musi Kabupaten, Jayaloka. *Profit*, 2, 144–151.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, Reviyanto, J. (2014). *Produktivitas Dan Pengukuran*. Binaman Aksara.
- Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Rogers, E. M., & Kincaid, D. L. (2005). *Communication Networks*. the Free Press. Sagala, V. R. & E. J. (2008). *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Santoso, S. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Siagian, S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta. Siagian, Y. . (2005). *Aplikasi SCM Dalam Bisnis*. Grasindo.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi aksara. Sugiyono, P. . (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. . (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suranto, A. . (2005). *Komunikasi Perkantoran*. Media Wacana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, P. D. (2012). *Manajemen Kinerja*. Rajawali pers.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.