

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI KUPANG

The Communication and Work Motivation Affect Toward Employee Performance In PT. Hasjrat Abadi Kupang

Maria Reliana Bere^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}

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

Koresponden : ^{a)} relibere@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarcesarliana@staf.undana.ic.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi 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 yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan *teknik simple random sampling* dengan rumus Slovin diperoleh 36 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi 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 kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Kupang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Kupang.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat sekarang ini, membuat kita untuk harus membuka diri dalam menerima perubahan-perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan organisasi. Oleh karena itu SDM harus di kembangkan dengan baik persaingan antar perusahaan di era globalisasi yang semakin maju, berdampak pada SDM, sehingga SDM dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Suwanto dan Priansa 2011).

SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, memotivasi SDM dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong prestasi kerja yang baik (Panggabean, 2017). Dengan adanya SDM yang baik, dalam suatu organisasi tentu

menghasilkan kinerja yang baik pula. SDM terpenting dalam suatu organisasi adalah SDM yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka terhadap organisasi (Handoko, 2009 : 233). SDM memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu organisasi/instansi untuk itu dibutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang baik.

Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran dkk., 2014). Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitanya dengan kualitas kerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya Hasibuan, (2016:231). Untuk dapat mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, semakin tinggi kinerja karyawan maka tujuan dari sebuah organisasi akan lebih mudah dicapai.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, diperlukan upaya yang strategis, terencana dan berkesinambungan. Untuk itu, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal agar terciptanya prestasi kerja karyawan yang baik (Gitosudarmo, 2013). Kinerja yang baik dalam suatu organisasi yang kondusif juga dipengaruhi bagaimana cara anggota organisasi, mampu berkomunikasi serta bekerja sama dengan rekan sekerja maupun atasan, dalam rangka mendorong tercapainya kinerja yang optimal, manajer harus mempertimbangkan hubungan antar faktor yang dapat memengaruhi komunikasi dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja.

Dalam suatu organisasi komunikasi berperan sangat penting dalam perusahaan dimana dalam melakukan setiap pekerjaan antara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif baik dengan atasan maupun bawahan. Komunikasi dapat membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar Robbins (2013).

Selain komunikasi dalam organisasi karyawan tidak terlepas dari motivasi yang menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang baik pada karyawan Priansa (2014: 205).

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk memberikan arahan kepada seseorang, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan Hasibuan (2003: 92). Oleh karena itu memotivasi SDM yang terlingkup dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk mendorong hasil kerja karyawan yang lebih tinggi Rachim (2014).

Bentuk motivasi yang diberikan diantaranya memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, dan kesempatan berkembang untuk

karyawan yang berprestasi serta penghargaan atau bonus atas kinerjanya yang baik. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk memberikan arahan kepada seseorang, motivasi mempersoalkan bagaimnana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan Hasibuan (2016). Motivasi kerja dan komunikasi dalam organisasi baik dapat memberikan pengaruh yang positif dalam perusahaan, hal ini berlaku dalam sebuah perusahaan/organisasi yang bergerak dibidang perdagangan seperti PT. Hasjrat Abadi Kupang.

Berdasarkan observasi awal pada tanggal 19, Juni 2022 dengan menggunakan metode wawancara terhadap karyawan PT. Hasjrat Abadi Kupang ditemukan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh segenap karyawan dengan atasan melalui pertemuan sudah berintensitas baik seperti, diadakan pertemuan secara berkala yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Namun komunikasi yang dihasilkan dalam pertemuan tidak berjalan dengan efektif yang secara keseluruhan dapat menimbulkan perbedaan pengertian dalam bekerja. Hal inilah yang menuntut setiap karyawan dan atasan untuk selalu peka dan saling berkoordinasi agar kelancaran kegiatan perusahaan tetap berjalan dengan lancar.

Selain komunikasi masalah lain yang muncul adalah berkaitan dengan motivasi. Motivasi kerja yang terjadi pada PT. Hasjrat Abadi Kupang yaitu gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan dan hubungan antar sesama rekan kerja kurang terjalin dengan baik. Masalah di atas di dukung dengan data kinerja yang diperoleh peneliti pada saat observasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mashun (2013 : 25) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan, Hasibuan (2016) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Maryoto, (2000 : 91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Komunikasi

Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Endang (2010) menyatakan komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Sumarsan (2011: 24) mengatakan komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim (*sender*) kepada penerima (*receiver* atau *audience*). Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan Femi (2014),

Menurut Daryanto dan Abdullah (2013:94). Komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya antara dua pihak yang berperan sebagai pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang ada. Menurut Handoko (2012: 272) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk penciptaan kepuasan. Motivasi sebagaimana diketahui bahwa merupakan dorongan batin yang menjadi titik tolak bagi setiap organisasi dalam setiap melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan (EK & Mukuru, 2013).

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi kerja adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Hasibuan (2016). Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan.

Pendekatan ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan analisis permasalahan menggunakan model analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel yang diteliti merupakan

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan *teknik simple random sampling* dengan rumus Slovin diperoleh 36 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan

analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi 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 kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Kupang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Kupang.

ANALISI PENELITIAN

Deskripsi Variabel Komunikasi (X_1)

Variabel karakteristik komunikasi terdiri dari 9 item pertanyaan dengan indikator keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesamaan. Sesuai dengan kuisisioner yang telah diberikan kepada responden maka mendapatkan hasil jawaban responden dari pernyataan variabel komunikasi yang disajikan pada tabel 4.5. Nilai total capaian variabel motivasi yaitu 1,474 dengan kriteria baik.

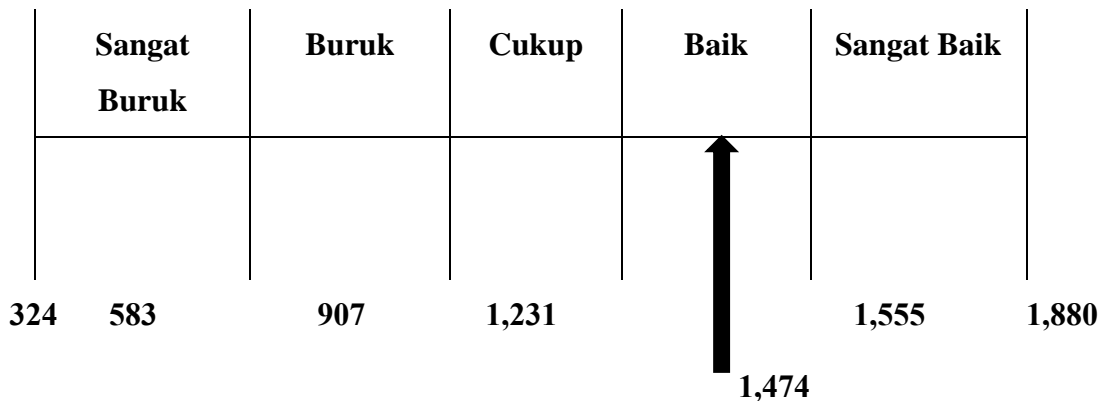
Tabel 1.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi

Pertanyaan	Jawaban Responden					Capaian ($\sum f_{xs}$)	Kriteria penilaian
	5	4	3	2	1		
Keterbukaan						326	Baik
Item 1	18	18	0	0	0	162	Baik
Item 2	20	16	0	0	0	164	Cukup
Empati						327	Sangat Baik
Item 3	22	14	0	0	0	166	Sangat Baik
Item 4	17	19	0	0	0	161	Sangat Baik
Dukungan						330	Sangat Baik
Item 5	23	13	0	0	0	167	Sangat Baik
Item 6	19	17	0	0	0	163	Sangat Baik
Rasa Positif						327	Sangat Baik
Item 7	18	18	0	0	0	162	Sangat Baik
Item 8	21	15	0	0	0	165	Sangat Baik
Kesamaan						164	Baik
Item 9	20	16	0	0	0	164	Sangat Baik
Variabel Komunikasi						1,474	Baik

Sumber Data primer diolah : 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan dari karyawan PT. Hasjrat Kupang menunjukkan capaian dari semua item, indikator dan semua variabel berada kriteria baik. Dari 36 responden mencapai nilai komunikasi 1,474 yang termasuk dalam kategori baik. Adapun capaian indikator yang terendah dan tertinggi yaitu 161 capaian terendah dan 167 capaian tertinggi. Capaian terendah pada indikator empati dengan skor 161, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam berkomunikasi masih ada yang belum bersikap jujur, terbuka dan spontan terhadap informasi dan belum bisa membuka diri dan membuka informasi yang didapatinya. Untuk Capaian skor tinggi 167 berada pada indikator dukungan, hal ini menunjukkan bahwa responden dalam berkomunikasi selalu memberikan umpan balik dengan rekan kerjanya, adapun dalam berkomunikasi responden selalu bersikap positif dan siap untuk menerima kritikan.

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut:



Sumber Data Primer : 2023

Gambar 1.

Garis Kontinum Variabel Komunikasi

Berdasarkan garis kontinum di atas dapat dilihat bahwa skor total variabel komunikasi berada pada rentang 1,231 dan 1,555 dengan nilai sebesar 1,747 yang termasuk dalam kategori baik.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Variabel Motivasi kerja terdiri dari 9 item pertanyaan dengan indikator fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri. Sesuai dengan kuisioner yang telah diberikan kepada responden maka mendapatkan hasil jawaban responden dari pernyataan variabel komunikasi yang disajikan pada tabel 4.6. Nilai total capaian variabel Motivasi kerja yaitu 1,510 dengan kriteria sangat baik.

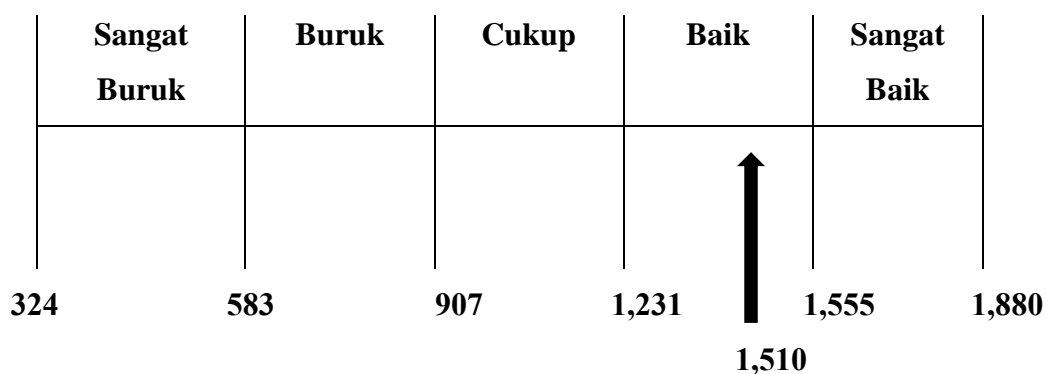
Tabel 2.

Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden					Capaian (Σfxs)	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
Fisiologi						332	Baik
Item 1	20	16	0	0	0	164	Sangat Tinggi
Item 2	22	14	0	0	0	166	Sangat Tinggi
Rasa Aman						322	Baik
Item 3	18	17	1	0	0	161	Sangat Tinggi
Item 4	17	19	0	0	0	161	Sangat Tinggi
Sosial						372	Baik
Item 5	23	13	0	0	0	167	Sangat Tinggi
Item 6	23	11	2	0	0	205	Sangat Tinggi
Penghargaan						325	Baik
Item 7	17	19	0	0	0	161	Sangat Tinggi
Item 8	22	12	2	0	0	164	Sangat Tinggi
Aktualisasi Diri						161	Baik
Item 9	18	17	1	0	0	161	Sangat Tinggi
Variabel Motivasi Kerja						1.510	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan dari karyawan PT. Hasjrat Kupang menunjukkan capaian dari semua item, indikator dan semua variabel berada kriteria sangat baik. Dari 36 responden mencapai nilai motivasi kerja 1,510 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun capaian indikator yang terendah dan tertinggi yaitu 161 capaian terendah dan 205 capaian tertinggi. Capaian terendah pada indikator rasa aman dengan skor 161, hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan kenyamanan dan suasana yang menyenangkan ditempat kerja. Untuk Capaian skor tinggi 205 berada pada indikator sosial, hal ini menunjukkan bahwa responden selalu mendapatkan apresiasi dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan perhitungan capaian diatas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut :



Gambar2.

Kontinum Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan garis kontinum diatas dapat dilihat bahwa skor total variabel komunikasi berada pada rentang 1,555 dan 1,880 dengan nilai sebesar 1,510 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja terdiri dari 8 item pertanyaan dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Sesuai dengan kuisisioner yang telah diberikan kepada responden maka mendapatkan hasil jawaban responden dari pernyataan variabel komunikasi yang disajikan pada tabel 4.7. Nilai total capaian variabel Motivasi kerja yaitu 1,267 dengan kriteria sangat baik.

Tabel 3.

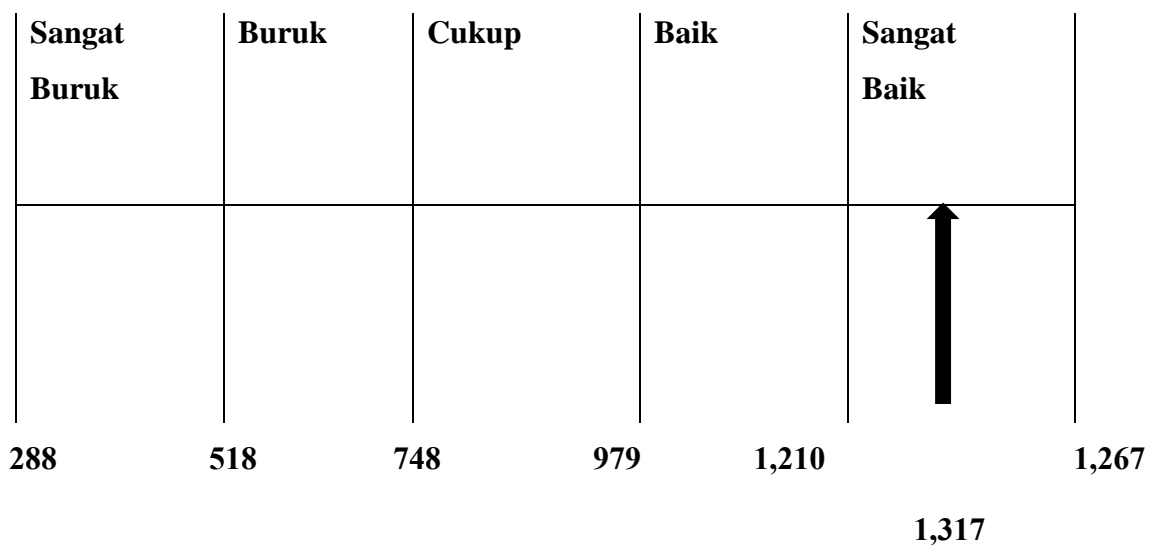
Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden					Capaian ($\sum f_{xs}$)	Kriteria penilaian
	5	4	3	2	1		
Kualitas						328	Baik
Item 1	21	15	0	0	0	165	Sangat Baik
Item 2	19	17	0	0	0	163	Sangat Baik
Kuantitas						330	Baik
Item 3	19	17	0	0	0	163	Sangat Baik
Item 4	23	13	0	0	0	167	Sangat Baik

Pelaksanaan Tugas						328	Baik
Item 5	18	18	0	0	0	162	Sangat Baik
Item 6	22	14	0	0	0	166	Sangat Baik
Tanggung Jawab						281	Baik
Item 7	21	15	0	0	0	165	Sangat Baik
Item 8	23	12	1	0	0	116	Sangat Baik
Variabel Kinerja						1.317	Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan dari karyawan PT. Hasjrat Abadi Kupang menunjukkan capaian dari semua item, indikator dan semua variabel berada kriteria sangat baik. Dari 36 responden mencapai nilai motivasi kerja 1,317 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun capaian indikator yang terendah dan tertinggi yaitu 167 capaian terendah dan 162 capaian tertinggi. Capaian terendah pada indikator tanggung jawab dengan skor 166, hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan serta selalu masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam hal ini walaupun dalam variabel kinerja termasuk dalam kategori rendah namun responden lebih dominan memilih sangat setuju dan setuju.

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut:



Gambar 3.

Garis Kontinum Variabel Kinerja

Berdasarkan garis kontinum diatas dapat dilihat bahwa skor total variabel komunikasi berada pada rentang 1,210 dan 1,440 dengan nilai sebesar 1,440 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Analisis Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Kerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,070	5,186		2,713	,011
	Komunikasi X1	-,024	,184	-,025	-,130	,898
	Motivasi Kerja X2	,572	,161	,684	3,548	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: SPSS IBM V. 25 diolah 2023

Model Persamaan Linear berganda yang ditetapkan sebagai berikut :

$$Y = 14,070 + 0,24 X1 + 0,572 X2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 14,070 yang artinya apabila Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2) bernilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 14,070 poin.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,24$ artinya apabila Komunikasi (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara motivasi kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,24 poin.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,572$ artinya, apabila Motivasi Kerja (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat 0,572 poin.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 4. diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a) Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Kupang.

H_a : Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Kupang.

- b) Menentukan t_{hitung} dan signifikansi

Berdasarkan pada tabel 4. diperoleh t_{hitung} sebesar 2,428 dengan signifikansi 0,021.

- c) Menentukan t_{tabel}

Menentukan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df=n-k=36-2=34$ dengan tingkat alpha sebesar 0,05 maka diperoleh t tabel 2,032 (Dilihat pada lampiran)

- d) Kriteria Pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($p < \alpha$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima.
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($p < \alpha$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima.
- e) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha
Nilai t_{hitung} (2,428) $> t_{tabel}$ (2,032) dan signifikansi (0,021) $< \alpha$ ($\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dan $p > \alpha$
- f) Kesimpulan
 t_{hitung} (2,428) $> t_{tabel}$ (2,032) dan signifikansi (0,021) $< \alpha$ ($\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dan $p > \alpha$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Kupang.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_2)
Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :
- a) Menentukan Hipotesis Statistik
 H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Kupang.
 H_a : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Kupang.
- b) Menentukan t_{hitung} dan signifikansi
Berdasarkan pada tabel 4.8 diperoleh t_{hitung} sebesar 5,040 dengan signifikansi 0,000.
- c) Menentukan t_{tabel}
Menentukan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df=n-k=36-2=34$ dengan tingkat alpha sebesar 0,05 maka diperoleh t tabel 2,032 (Dilihat pada lampiran)
- d) Kriteria Pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($p < \alpha$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima.
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($p < \alpha$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima.
- e) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikan dengan alpha
Nilai t_{hitung} (5,040) $> t_{tabel}$ (2,032) dan signifikansi (0,000) $< \alpha$ ($\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dan $p > \alpha$
- f) Kesimpulan
 t_{hitung} (5,040) $> t_{tabel}$ (2,032) dan signifikansi (0,000) $< \alpha$ ($\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dan $p > \alpha$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Kupang.

Uji F (Simultan)

Uji F merupakan pengujian pada keberartian koefisien regresi dimana Komunikasi dan Motivasi Kerja yang secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada uji F, dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi adalah berdasarkan kriteria pengujian bahwa :

- a) H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig. $> 0,05$
- b) H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig. $< 0,5$

Tabel 5.

Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,676	2	63,838	22,634	,000 ^b
	Residual	93,074	33	2,820		
	Total	220,750	35			

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan 5. dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a) Menentukan Hipotesis Statistik
 H_0 : Komunikasi, Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kupang.
 H_a : Komunikasi, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kupang.
- b) Menentukan F_{hitung} dan signifikansi
Dari tabel ANOVA (tabel) diperoleh F_{hitung} sebesar 22,634 dan nilai signifikansi sebesar 0,000
- c) Menentukan F_{tabel}
Mencari F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df 2 = n-k-1 = 36-2-1=33$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, maka diperoleh $F_{tabel} = 2,89$ (Lihat tabel distribusi F pada lampiran).
- d) Kriteria Pengujian
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- e) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}
 $F_{hitung} (22,634) > F_{tabel} (2,89)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$
- f) Kesimpulan
Karena $F_{hitung} (22,634) > F_{tabel} (2,89)$, dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh dari variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,578	,553	1,679

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI

Sumber: SPSS IBM V.25 diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,553 berarti nilai koefisien determinasi adalah 55,30%, artinya bahwa variabel Komunikasi dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,30%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,553 yang semakin mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa pengaruh variabel komunikasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hasjrat Abadi Kupang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Komunikasi (X2) termasuk dalam kategori baik, Motivasi Kerja (X2) termasuk dalam kategori sangat baik dan Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Berdasarkan Hasil Uji hipotesis secara parsial (uji t) Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Kupang.
3. Berdasarkan Hasil Uji hipotesis secara parsial (uji t) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Kupang
4. Berdasarkan hasil hipotesis secara simultan bahwa Komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Kupang. Hasil determinasi juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara masing-masing variabel komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto dan Abdullah (2013). Pengantar Ilmu Manajemen dan komunikasi. Cetakan Jakarta: Presentasi Pustaka. Jakarta: Presentasi Pustaka.
- EK, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International. Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82.
- Femi, Asamu Festus. (2014). The Impact of Communication on Workers' Performance in

Selected Organisations in Lagos State Nigeria. IOSR Journal Of Humanities And Social Science, 19(8): 75-82.

- Gitosudarmo. (2013). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Handoko, T. Hani. (2009). Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT . Bumi Aksara.
- Kalesaran, Frans Hendrik., Mandey, Silvia .L., dan Mekel, Peggy. (2014). Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. Jurnal EMBA, 2 (4): 184-194.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryoto, Susilo, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mashun. (2013). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta.BPFE.
- Panggabean, Mutiara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Rachim,Taufik. (2014). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober. Economics & Business Research Festivasl.
- Robbins, S. P. (2013). Essentials of Organizational Behavior. Canada: Pearson Education
- Sugiyono, (2017): Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsan, Thomas, 2011. Sistem Pengendalian Manajemen. Indeks, Jakarta.
- Suwanto. & Priansa, D.(2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.Bandung: Alfabeta.