

## DAMPAK MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS RIDEAN (TUNAS TOYOTA CIPUTAT) DI TANGERANG SELATAN

Abdul Rahman Safih<sup>1</sup>, Aulia Syahrani Putri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Banten, Indonesia ; [dosen02457@unpam.ac.id](mailto:dosen02457@unpam.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Banten, Indonesia ; [auliasyahrani019@gmail.com](mailto:auliasyahrani019@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dan observasi, yaitu peneliti menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, populasi dalam penelitian ini sebanyak 85 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi dan Komunikasi berdampak secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan memperoleh persamaan regresi  $Y = 4,538 + 0,541 X_1 + 0,272 X_2 + e$ . Hasil dari hipotesis 1 bahwa  $t$  hitung  $7,269 > t$  tabel  $1,989$  atau disignifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga secara parsial terdapat dampak positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil hipotesis 2 bahwa  $t$  hitung  $5,584 > t$  tabel  $1,989$  atau disignifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga secara parsial terdapat dampak positif dan signifikan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis dari nilai  $F$  hitung  $32,650 > F$  tabel  $3,115$  atau probabilitas sig  $0,000 < 0,05$  sehingga terdapat dampak positif dan signifikan secara bersama-sama antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) di Tangerang Selatan.

**Kata Kunci:** motivasi kerja; komunikasi kerja; kinerja karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the impact of work motivation and work communication on employee performance at PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) in South Tangerang. The research method used is quantitative descriptive method using questionnaires and observations, namely researchers asking about the relationship between two or more variables, the population in this study were 85 employees. The results of this study indicate that Motivation and Communication have a positive and significant impact on Employee Performance by obtaining the regression equation  $Y = 4.538 + 0.541 X_1 + 0.272 X_2 + e$ . The results of hypothesis 1 that  $t$  count  $7.269 > t$  table  $1.989$  or significant  $0.000 < 0.05$ , so that partially there is a positive and significant impact of Work Motivation on Employee Performance. The results of hypothesis 2 that  $t$  count  $5.584 > t$  table  $1.989$  or significant  $0.000 < 0.05$  so that partially there is a positive and significant impact of Work Communication on Employee Performance. The results of the hypothesis of the  $F$  value count  $32,650 > F$  table  $3,115$  or sig probability  $0.000 < 0.05$  so that there is a positive and significant impact together between Work Motivation and Work Communication on Employee Performance at PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) in South Tangerang.*

**Keywords:** Work Motivation; Work Communication; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan otomotif di Indonesia ditandai oleh pertumbuhan yang sangat pesat dan transformasi menuju inovasi yang lebih berkelanjutan. Dengan meningkatnya kelas menengah dan permintaan akan kendaraan pribadi, industri otomotif Indonesia telah menarik banyak investasi, baik dari pabrik lokal maupun internasional. Pemerintah mendukung pengembangan ini melalui kebijakan insentif yang mendorong produksi kendaraan listrik dan ramah lingkungan, sejalan dengan tren global menuju keberlanjutan. Selain itu, industri otomotif Indonesia semakin terintegrasi dalam rantai pasokan global, dengan banyak perusahaan yang berinvestasi dalam teknologi dan inovasi untuk meningkatkan daya saing.

Perusahaan otomotif di Indonesia menjadikan aspek manajemen yang sangat penting dalam menghadapi tantangan industri yang semakin kompleks dan kompetitif. Manajemen yang efektif mencakup perencanaan strategis, pengorganisasian sumber daya, pelaksanaan operasional, dan pengawasan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produk. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, aspek sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu bagian utama dalam manajemen perusahaan. Karyawan yang termotivasi dan berkomunikasi dengan baik akan menghasilkan kinerja yang optimal, mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam menjual produk sangat

bergantung pada kemampuan karyawan untuk bekerjasama, berinovasi, dan mencapai target.

Tunas Toyota Ciputat adalah sebuah dealership yang dibawah oleh PT Tunas Ridean Tbk. Pada Tahun 1980 PT Tunas Ridean Didirikan dan pada Tahun 1995 perusahaan tersebut diakuisisi oleh *Group Jardine Motors* yang merupakan sebuah perusahaan distributor kendaraan roda empat dan dua yang memiliki berbagai koneksi di Asia, Eropa, Inggris, dan Amerika. Dengan perkembangan pesat oleh PT Tunas Ridean Tbk sebagai salah satu distributor brand mobil Toyota di Indonesia kini menghadirkan 157 cabang yang tersebar luas disekitar Indonesia yang bertujuan untuk menghadirkan produk dan memperluas consumer reach perusahaan demi mempromosikan dan menjual produk mobil Toyota kepada Target *consumer* di sekitar Indonesia.

Kinerja karyawan di Tunas Toyota Ciputat menjadi tantangan yang signifikan, terutama dalam mencapai target operasional yang diharapkan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung kurang produktif dan tidak optimal dalam menjalankan tugas, sehingga berpengaruh langsung pada pencapaian target perusahaan. Selain itu, komunikasi kerja yang tidak efektif juga dapat memperburuk situasi, karena alur informasi yang tidak jelas atau kurangnya koordinasi dapat menyebabkan kesalahan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu fokus pada

peningkatan motivasi dan memperbaiki komunikasi kerja di suatu organisasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik.

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Periode 2021-2023**

Aspek Perilaku Kerja	2021	2022	2023
Kedisiplinan	78%	87%	86%
Tanggung Jawab	88%	88%	82%
Kerjasama	89%	87%	65%
Aspek Hasil Kerja	2020	2022	2023
Kualitas Kerja	79%	86%	60%
Kuantitas Kerja	78%	87%	70%
Keterampilan	75%	87%	61%
Rata-rata	81,1%	87%	70,6%

**Tabel 2. Standar Nilai Kinerja Karyawan**

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91 keatas	Sangat Baik
2.	80 -90	Baik
3.	70 – 79	Cukup
4.	61 – 69	Kurang
5.	60 kebawah	Sangat Kurang

Hal ini dapat ditegaskan dalam teori menurut Sogijono (2018:19) mengatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya.



**Gambar 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Tunas Ridean(Tunas Toyota Ciputat) Periode 2021-2023**

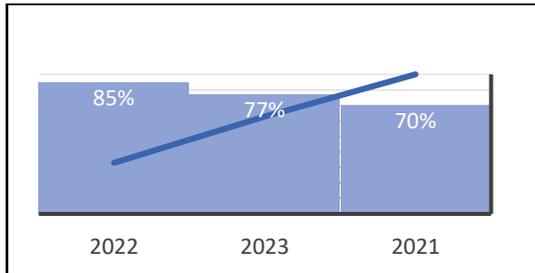
Penurunan kinerja karyawan pada Tunas Toyota Ciputat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah motivasi kerja. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang rendah, tidak produktif, dan sering kali tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini bisa dipicu oleh kurangnya apresiasi terhadap pencapaian karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta penghargaan yang tidak sebanding dengan kontribusi mereka. Tanpa motivasi yang baik karyawan akan sulit berkomitmen terhadap tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya berdampak.

**Tabel 3. Data Pra Survey Indikator Motivasi Kerja PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Periode 2023**

Pertanyaan	S	TS
Apakah karyawan merasa pencapaian di tempat kerja di hargai oleh perusahaan?	20	20
Apakah karyawan menerima pengakuan atas hasil yang baik dari atasan dan rekan kerja?	18	22
Apakah karyawan merasa suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi produktivitas karyawan?	11	29
Apakah fasilitas kesejahteraan yang diberikan perusahaan memengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja?	21	19
Apakah karyawan merasa penghargaan yang di terima sudah sesuai dengan kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan?	20	20
Persentase	45%	55%

**Tabel 4. Data Target Penjualan PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat)**

Tahun	Tercapai	Kuantitas (Unit)	Kualitas Produk
2021	70%	200	Baik
2022	85%	300	Sangat Baik
2023	77%	250	Baik



**Gambar 2. Data Target Penjualan PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Periode 2021-2023**

Hal ini dapat ditegaskan dalam teori menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Selain motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor lainnya yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah komunikasi kerja. Komunikasi kerja yang efektif merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun di perusahaan, sering muncul permasalahan dalam hal ini. Hambatan komunikasi seperti miskomunikasi antar divisi, kurangnya keterbukaan informasi dari manajemen, serta

komunikasi yang tidak lancar antara atasan dan bawahan seringkali terjadi.

**Tabel 5. Data Pra Survey Indikator Komunikasi Kerja PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Periode 2023**

Pertanyaan	S	TS
Apakah karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan ide atau saran tanpa takut diabaikan?	11	19
Apakah karyawan merasa didengarkan dengan baik saat menyampaikan masalah atau keluhan terkait pekerjaan?	37	3
Apakah karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mendorong kolaborasi dan bantuan antar sesama rekan kerja?	29	11
Apakah komunikasi di tempat kerja cenderung memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja?	28	12
Apakah karyawan merasakan kesetaraan dalam penyampaian pendapat atau ide di lingkungan kerja?	14	26
Persentase	69%	31%

Hal ini ditegaskan dalam teori menurut Putri & Sariyathi (2017:3402) komunikasi yaitu alat dimana pernyataan dapat disampaikan maupun disetujui kepada atau dari pihak lain. Penyampaian yang tidak tepat dapat menyebabkan hasil yang merugikan dan mengakibatkan kegagalan guna memenuhi tujuan bisnis.

**KERANGKA TEORI**

**Motivasi Kerja**

Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas

kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Menurut Sitorus (2020:58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari Hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan diri dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut McClelland dalam Suwanto (2020:161) motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk melalui berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

### **Komunikasi Kerja**

Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan

peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik.

Menurut Ami (2016:4) komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan non-verbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Menurut Himstreet dan Batty dala, Irwansyah (2017:2) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal maupun perilaku dan Tindakan. Menurut Ginting (2017:6) menjelaskan bahwa komunikasi berasal dari Bahasa latin *communicate* yang berarti *to share* (berbagi) dan merupakan sebuah aktivitas penyampaian informasi melalui pertukaran pikiran, pesan atau informasi dengan ucapan visual (dapat dilihat), sinyal, tulisan atau perilaku. Ini adalah pertukaran informasi yang bermakna di antara dua atau lebih makhluk hidup.

### **Kinerja Karyawan**

Dalam istilahnya kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berasal dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Priansa (2017:48) mengatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Menurut

Mangkunegara (2017:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

#### **Pengembangan Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017:64) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.” Dalam rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho<sub>1</sub> : Diduga Tidak Terdapat Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan.

Ha<sub>1</sub> : Diduga Terdapat Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan.

Ho<sub>2</sub> : Diduga Tidak Terdapat Dampak Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan.

Ha<sub>2</sub> : Diduga Terdapat Dampak Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan.

Ho<sub>3</sub> : Diduga Tidak Terdapat Dampak Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan.

Ha<sub>3</sub> : Diduga Terdapat Dampak Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan.

#### **METODE PENELITIAN**

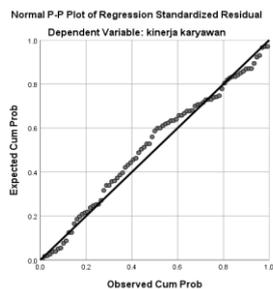
Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Teknik pengumpulan data yang

digunakan adalah dengan data primer yaitu penyebaran kuesioner dan observasi serta data sekunder yaitu studi pustaka dan teknik dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) yang berjumlah sebanyak 85 karyawan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode teknik sampling jenuh, maka sampel yang diambil adalah semua populasi karyawan yang menjadi sasaran penelitian yang berjumlah 85 karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (titik) sumbu pada diagonal grafik.



**Gambar 3. Grafik P-Plot Uji Normalitas Data**

Perhitungan yang dilakukan dibuktikan Kembali dilakukan pengujian dengan Kolmogorov Smirnov (KS). Uji tersebut dilakukan untuk meyakinkan sebuah hasil akhir yang baik dan hasil akhir yang tepat.

Uji Kolmogorov Smirnov (KS) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi yang memiliki sebaran data tertentu atau mengikuti distribusi statistik tertentu atau bisa dikatakan sebagai bentuk pembuktian apakah suatu data atau sebaran memiliki nilai signifikan < 0,05 atau berdistribusi normal.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96217762
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.056
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

**Gambar 4. Uji Kolmogorov Smirnov (SK)**

Jika dilihat pada gambar 4, nilai signifikannya berada pada nilai 0,58 ini artinya nilai tersebut > 0,05. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variabel Motivasi Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

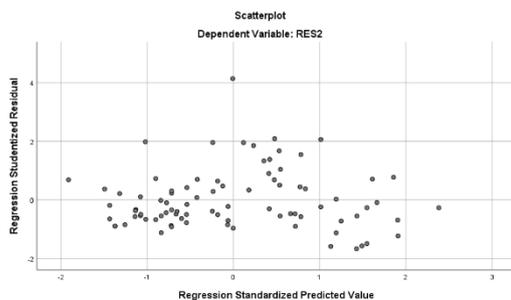
Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan uji glejser dan melihat pola gambar scatterplot. Dimana uji glejser merupakan uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah

model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas. Sementara, scatterplot hanya melihat penyebaran pola (atas bawah 0). Dengan begitu bisa dilihat bahwa hasil yang dilampirkan sudah tepat.

**Tabel 6. Tabel Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1.	(Constant)	.002
	Motivasi Kerja	.413
	Komunikasi Kerja	.174

Berdasarkan pada tabel 6 hasil output uji glejser di atas terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat melebihi > 0,05 yaitu sebesar 0.413 pada variabel Motivasi Kerja (X1) dan 0.174 pada variabel Komunikasi kerja (X2), hal tersebut membuktikan bahwa data yang dihasilkan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas. Sehingga, hasil tersebut dikatakan memiliki model regresi yang baik (homokedastisitas).



**Gambar 4. Grafik Scatterplot**

Sementara dari gambar 4 hasil yang sama juga ditunjukkan pada sebuah output

Scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		B	Sig.
1.	(Constant)	4.538	.220
	Motivasi Kerja	.541	.000
	Komunikasi Kerja	.272	.006

Berdasarkan pada tabel 7 diperoleh persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 4,538 + 0,541 X1 + 0,272 X2 + e$ . Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- 1)  $b = 4,538$  menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X1) dan Komunilkasi Kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,538
- 2)  $b1 = 0,541$  menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,541 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Komunikasi Kerja (X2).
- 3)  $b2 = 0,272$  menyimpulkan bahwa jika Komunikasi Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,272 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi Kerja (X1).

4. Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.430	2.99808

a. Predictors: (Constant), komunikasi kerja, motivasi

Berdasarkan pada tabel 8 hasil koefisien determinasi R<sup>2</sup> dapat diketahui sebesar 0,443 (44,3%). Hal ini berarti 44,3% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi kerja dan Komunikasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 55,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, yaitu variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lain-lain.

5. Uji Hipotesis

**Tabel 9. Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1.	(Constant)	2.517	.014
	Motivasi Kerja	7.269	.000

Berdasarkan pada tabel 9, pengujian hipotesis 1 terdapat dampak positif dan signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa thitung 7,269 > ttabel 1,989 atau signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat

dampak positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 10. Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1.	(Constant)	4.340	.000
	Motivasi Kerja	5.584	.000

Berdasarkan pada tabel 10 pengujian hipotesis 2 terdapat dampak positif dan signifikan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa thitung 5,584 > ttabel 1,989 atau signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 11. Hasil Uji F / Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		B	Sig.
1.	Regression	32.650	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

Berdasarkan pada tabel 11 pengujian dampak variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil atau nilai F hitung 32,650 > F tabel 3,115 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan

bahwa simultan pada sebuah variabel Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, mempunyai dampak terhadap Kinerja Karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan

Hasil dari regresi sederhana antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,776 + 0,700$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstan sebesar 8,776 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) tidak ada perubahan maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,776. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,700 angka ini bernilai positif yang dapat diartikan konstan tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,700. Hasil statistik uji t terdapat dampak positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,989 atau disignifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat dampak positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldo Herlambang (2014), Kartika Dwi (2019) dan Anggreany Hustia (2020). Hasil penelitian penulis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian diatas bahwa terdapat persamaan pada hasil yang dilakukan oleh penulis maupun oleh peneliti yang lain, yang dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat begitupun sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

### 2. Dampak Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan

Hasil dari regresi sederhana antara Komunikasi Kerja dan Kinerja Karyawan dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,918 + 0,521$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstan sebesar 14,918 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi Kerja (X2) tidak ada perubahan maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,918. Nilai koefisien regresi Komunikasi Kerja (X2) sebesar 0,521 angka ini bersifat positif yang dapat diartikan

konstan tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi Kerja ( $X_2$ ), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,521. Hasil statistik uji  $t$  terdapat dampak positif dan signifikan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} 5,584 > t_{tabel} 1,989$  atau disignifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas Okta (2016) Diah Damayanti (2021) dan Febriana Ananda (2021). Hasil penelitian penulis membuktikan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian diatas bahwa terdapat persamaan pada hasil yang dilakukan oleh penulis maupun oleh peneliti yang lain, yang dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika variabel komunikasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat begitupun sebaliknya jika komunikasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

### 3. Dampak Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan

Hasil regresi berganda pada variabel Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja dan Kinerja Karyawan dapat diperoleh Hasil yang menunjukkan sebuah persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 4,538 + 0,541 X_1 + 0,272 X_2 + e$ , Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:  $b = 4,538$  menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Komunilkasi Kerja ( $X_2$ ) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 4,538.  $b_1 = 0,541$  menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja ( $X_1$ ) bertambah, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,541 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Komunikasi Kerja ( $X_2$ ).  $b_2 = 0,272$  menyimpulkan bahwa jika Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) bertambah, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,272 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi Kerja ( $X_1$ ). Pengujian dampak variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji  $F$ . Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil atau nilai  $F$  hitung  $32,650 > F$  tabel 3,115 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan pada sebuah variabel Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja,

mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shintia Yulian (2021) Ni Made (2022) dan Santi Dwi (2022). Hasil penelitian penulis membuktikan bahwa motivasi kerja dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian diatas bahwa terdapat persamaan pada hasil yang dilakukan oleh penulis maupun oleh peneliti yang lain, yang dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan simultan antara variabel motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika variabel motivasi kerja dan komunikasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat begitupun sebaliknya jika motivasi kerja dan komunikasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja dan komunikasi kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan. Sedangkan motivasi kerja dan komunikasi kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan.

PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) upaya yang harus dilakukan untuk

meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk dapat memberikan penghargaan dan pengakuan secara rutin, baik berupa ucapan terima kasih, penghargaan formal, atau insentif. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi langsung, pertemuan tim, atau penghargaan bulanan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkinerja baik.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan komunikasi kerja, perusahaan disarankan perlu meningkatkan keterampilan komunikasi dengan mengadakan pelatihan, menetapkan saluran komunikasi yang jelas, dan mendorong budaya mendengarkan aktif. Pastikan setiap pihak memahami tujuan komunikasi untuk meminimalkan potensi kesalahpahaman yang dapat memicu konflik. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambah sampel, jumlah variabel penelitian, sehingga penelitian dapat lebih digeneralisir.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Work From Home). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera

- Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Pegadaian (Persero) Nganjuk Branch*. *JIMEK Journal of Economics*, Kadir University, 2, 101-118.
- Damaiyanti, D., Sanjaya, A., & Hetami, A. A. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai Kopi Kulo Samarinda. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(2), 90-94.
- Djuari, D., Kristiawati, I., Prastyorini, J., & Mudayat, M. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Aperindo Prima Mandiri Surabaya. *Jutranis*, 1(1).
- Firmansyah, A., & Mahardhika, Y. D. (2018). *Manajemen untuk bisnis modern*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Firmansyah, A., & Syamsudin, R. (2016). *Komunikasi bisnis modern*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Fitriani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Juanda) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Lestari, D. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada smk negeri 2 tangerang. *Jurnal ilmiah manajemen forkamma*, 2(3), 1-15.
- Lestari, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smk Pgrri Maja Kabupaten Lebak-Banten. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 981-993.
- Marza, G. G., & Sularmi, L. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Payment Collection Indihome Pt. Telkom Indonesia Witel Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 754-764.
- Milala, J. A. S. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Pada Cu Merdeka Berastagi (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).