

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NTZEN CASE TANGERANG

Hilwa Tasya Sholehah<sup>1</sup>, Diana Azwina<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pamulang, [sholehahhilwatasya@gmail.com](mailto:sholehahhilwatasya@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Pamulang, [dosen01741@unpam.ac.id](mailto:dosen01741@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan karena adanya penurunan kinerja di PT. NTZen Case Tangerang selama beberapa tahun. Diduga penyebabnya adalah tidak adanya komunikasi yang terjalin dengan baik. Penyebab lain adalah rendahnya motivasi kerja di PT. NTZen Case Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen case tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada PT. NTZen Case Tangerang dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampelnya adalah 56 orang. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 21,567 + 0,393X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,334 (rendah). Nilai koefisien determinasi sebesar 11,1%. Nilai  $t_{hitung} 2,601 > t_{tabel} 1,674$  dengan signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 21,567 + 0,393X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,399 (rendah). Nilai koefisien determinasi 11,1%. Nilai  $t_{hitung} 2,595 > t_{tabel} 1,674$  dengan signifikan  $0,012 < 0,05$ . Secara simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi berganda  $Y = 13,343 + 0,324X_1 + 0,301X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,413 (sedang). Nilai koefisien determinasi 17%. Nilai  $F_{hitung} 5,444 > F_{tabel} 3,168$  dengan tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$ .

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

### Abstract

*This research was conducted because of a decline in performance at PT. NTZen Case Tangerang for several years. It is suspected that the cause is the absence of good communication. Another cause is low work motivation at PT. NTZen Case Tangerang. This research aims to determine the influence of communication and motivation, both partially and simultaneously, on employee performance at PT. NTZen case tangerang. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees at PT. NTZen Case Tangerang used a saturated sampling technique so that the sample size was 56 people. Data analysis techniques use linear regression tests, correlation coefficients, coefficients of determination, hypothesis testing. The results of this research show that: Communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. NTZen Case Tangerang. This is proven from the simple linear regression equation  $Y = 21.567 + 0.393X_2$ . The correlation coefficient value is 0.334 (low). The coefficient of determination value is 11.1%. The t value is 2.601 > table 1.674 with a significance of 0.012 < 0.05. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. NTZen Case Tangerang. This is proven from the simple linear regression equation  $Y = 21.567 + 0.393X_2$ . The correlation coefficient value is 0.399 (low). The coefficient of determination value is 11.1%. The t value is 2.595 > t table 1.674 with a significance of 0.012 < 0.05. Simultaneously communication and motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. NTZen Case Tangerang. This is proven from the multiple regression equation  $Y = 13.343 + 0.324X_1 + 0.301X_2$ . The correlation coefficient value is 0.413 (medium). The coefficient of determination value is 17%. The Fcount value is 5.444 > Ftable 3.168 with a significance level of 0.007 < 0.05.*

**Keywords:** communication; motivation; employee performance

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi banyaknya persaingan yang tercipta baik dalam hal teknologi maupun SDM. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu Perusahaan, dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek. Dalam memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu mengelola dan melatih sumber daya manusia tersebut agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang dapat membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus sebagai pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Afandi (2018: 83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya penapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika".

Menurut Hutapea dan Nuriana dalam Siahaan et al (2022: 177) "komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan, pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus voka dan sebagainya".

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mecapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja".

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Hamsinah hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial ataupun secara simultan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timur Jaya Presentasi Cileungsi. Sejalan dengan hal ini penelitian yang dilakukan oleh M. Peri Arnawa & Krisna Heryanda menunjukkan bahwa baik secara parsial

ataupun secara simultan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Padma. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyeni menunjukkan bahwa baik secara parsial ataupun secara simultan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Abid & Abdul Rahman Safiih menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mulia Telecommunication.

Guna memaksimalkan kinerja di dalam perusahaan, diperlukan adanya kerjasama dengan pihak lain. Kerjasama tersebut dilakukan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Agar bisa terwujud diperlukan kerjasama antara pihak internal perusahaan yang di dalamnya terjalin kerjasama yang baik dan kompak. Kondisi ini akan tercipta apabila komunikasi yang baik antara karyawan dan semua stake holder nya tercipta. Apabila kondisi ini sudah tercipta, maka akan mendukung tercapainya kinerja perusahaan yang tinggi. Kemudian sebaliknya, apabila muncul hambatan pada komunikasi baik horizontal maupun vertikal seperti ketidakpercayaan antara rekan kerja, persaingan yang tidak sehat, ketidakadilan maka kondisi ideal diatas tidak akan tercipta, demikian menurut Pace dan Faules (2010:185).

Motivasi merupakan hal terpenting yang dapat mendukung perilaku manusia agar bekerja dengan baik sehingga tercipta hasil kerja yang maksimal. Motivasi adalah dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhannya baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks. Motivasi dapat terbentuk dari diri sendiri maupun pihak internal. Motivasi berkaitan dengan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang pada umumnya adalah menghasilkan kinerja yang tinggi akan tercapai dengan dukungan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena itu penting bagi perusahaan agar menjaga agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Menurut Sutrisno (2019:116) hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, memberikan paket kompensasi yang memadai serta menjadi atasan yang baik.

Berdasarkan data tabel 1 terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja perusahaan dari tahun 2018 ke 2019 sebesar 14%. Selanjutnya terjadi penurunan kinerja perusahaan dari tahun 2019 ke 2020 sebesar 10%. Selanjutnya terjadi kenaikan kinerja perusahaan dari tahun 2020 ke 2021 sebesar 22%. Lalu terjadi kenaikan kinerja perusahaan dari tahun 2021 ke 2022 sebesar 11%. Hal ini tercermin dalam data di tabel 1.

**Tabel 1. Target Penjualan Produk PT. NTZen Tangerang Periode 2020-2022**

Tahun	Target	Pencapaian	Presentase	Keterangan
2018	550JT	510JT	93%	Tidak Tercapai 7%
2019	610JT	481JT	79%	Tidak Tercapai 21%
2020	670JT	465JT	69%	Tidak Tercapai 31%
2021	755JT	689JT	91%	Tidak Tercapai 31%
2022	945JT	946JT	102%	Tercapai lebih dari 100%

Sumber: Data PT. NTZen Case Tangerang (2023)

Namun demikian masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan bahwa jawaban yang tidak puas lebih tinggi daripada yang puas. Seperti atasan yang jika menjelaskan suatu pekerjaan tidak jelas yang tidak dipahami oleh karyawan, serta bahasa yang kurang bersahabat atau sulit dimengerti. Data pendukung motivasi menunjukkan bahwa kompensasi dalam bentuk gaji yang diberikan kepada karyawan dibawah UMP (Upah Minimal Provinsi) Tangerang. Gaji yang dibawah UMP akan menurunkan motivasi karyawan sehingga akibat selanjutnya tidak akan membuat karyawan bekerja dengan giat. Hal ini akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

## KERANGKA TEORI

### Komunikasi

Menurut Hutapea dan Nuriana dalam Siahaan et al (2022: 177) "komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan, pengertian dalam bentuk gagasan atau

komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus voka dan sebagainya". Menurut Hamali (2018:224), menyatakan bahwa "komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide- ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seseorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Menurut sitasi dosen Universitas Pamulang Diana Azwina dan Shahnaz Yusuf dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citra Mandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan" komunikasi dapat diartikan bahwa komunikasi merupakan suatu rangkaian kegiatan penyampaian dan penerimaan pesan dari segala aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup organisasi yang terkait dalam satu jaringan hubungan dan saling tergantung satu sama lain untuk dapat mengatasi kondisi lingkungan yang tidak pasti sehingga dihasilkan keselarasan makna.

Berdasarkan penjelasan pendapat ahli diatas, bisa disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses yang dilakukan untuk menyampaikan informasi agar tidak terjadi kesalahpahaman di tempat kerja dan bisa menciptakan hubungan yang baik antara para pemimpin dan karyawan.

### Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja". Menurut Sedarmayanti (2017:154) "motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja". Menurut Sutrisno (2019:110) "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan".

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah pendorong dalam diri setiap individu untuk melakukan sesuatu agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

### Kinerja

Menurut Afandi (2018: 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diacapi seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya penapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2018:7), Kinerja adalah manajemen yang berhubungan dalam menciptakan komunikasi yang terjalin efektif, manajemen kinerja fokus pada hal yang diperlukan oleh organisasi maupun perusahaan demi keberhasilan pekerjaan. tujuan organisasi secara baik dan tidak melanggar norma hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Syukur (2019:4) "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang disampaikan kepadanya".

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pengukuran atau keberhasilan suatu usaha atas kontribusi tugas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hubungan diantara variabel-variabel

dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Menurut Sugiyono (2019:8) "penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan". "Penelitian kuantitatif dipergunakan dalam penelitian ini karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini bersumber dari data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert" (Sugiyono, 2019:13). Menurut Sugiyono (2018:3) "data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data kongkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan"

Menurut Sugiyono (2017:80) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mendalami dan menarik kesimpulannya".

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Penetapan kualitas dan karakteristik ini bertujuan untuk dipelajari dan kemudian

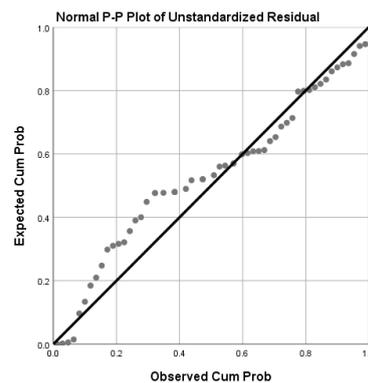
ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. NTZen Case Tangerang berjumlah 56 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81) "Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian dimana populasi menjadi bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi".

Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dalam populasi itu. Teknik dalam pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana semua responden digunakan sebagai sampel yang berjumlah 56 orang responden

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas Data



**Gambar 1.** Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar Uji normalitas *Probability plot* dapat dilihat bahwa penyebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian *probability plot*, dapat disimpulkan

bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

**Analisis Kuantitatif**

Pada analisis kuantitatif ini terdiri dari beberapa uji yang akan dijabarkan sebagai berikut:

**Uji Regresi Linier**

Pengujian Uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS versi 25, pada uji analisis regresi linier ini maka didapat hasil sebagai berikut:

**Uji Regresi Linier Sederhana (X<sub>1</sub>) terhadap (Y)**

**Tabel 2. Regresi Linier Sederhana (X<sub>1</sub>) terhadap (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	21.148	5.863		3.607	.001
KOMUNIKASI	.422	.162	.334	2.601	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 21,148 + 0,422X_1$$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 21,148 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat komunikasi (X<sub>1</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 21,148. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,422 (positif) yang menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan

kinerja pegawai sebesar 0,422 satuan.

**Uji Regresi Linier Sederhana (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

**Tabel 3. Regresi Linier Sederhana (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	21.567	5.715		3.774	.000
MOTIVASI	.393	.151	.333	2.595	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 21,567 + 0,393X_2$$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 21,567 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X<sub>2</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 21,567. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,393 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393 satuan.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.343	6.987		1.910	.062
KOMUNIKASI	.324	.166	.256	1.951	.056
MOTIVASI	.301	.155	.255	1.944	.057

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi sebesar 0,324, motivasi sebesar 0,301 dan *constant* sebesar 13,343. Sehingga hasil persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,343 + 0,324X_1 + 0,301X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 13,343 yang artinya jika variabel komunikasi dan variabel motivasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 13,343.
- 2) Nilai regresi 0,324X<sub>1</sub> (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi (X<sub>2</sub>) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,324 satuan.
- 3) Nilai regresi 0,301X<sub>2</sub> (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel motivasi (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,301 satuan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pengujian Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS versi 25, pada uji koefisien determinasi ini

maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Uji Koefisien Determinasi (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

**Tabel 5. Koefisien Determinasi (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 <sup>a</sup>	.111	.095	3.11305

**a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI**  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,111 yang artinya variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11,1%, sedangkan sisanya sebesar 88,9% di sebabkan oleh variabel lain.

**Uji Koefisien Determinasi (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

**Tabel 6. Koefisien Determinasi (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 <sup>a</sup>	.111	.094	3.11382

**a. Predictors: (Constant), MOTIVASI**  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,111 yang artinya variabel motivasi (X<sub>2</sub>) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11,1%, sedangkan sisanya sebesar 88,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Koefisien Determinasi (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

**Tabel 7. Koefisien Determinasi (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 <sup>a</sup>	.170	.139	3.03594

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,170 yang artinya variabel komunikasi dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 17%, sedangkan sisanya sebesar 83% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Parsial**

1. Uji Hipotesis (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)

**Tabel 8. Uji t Parsial (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	21.148	5.863		3.607	.001	
KOMUNIKASI	.422	.162	.334	2.601	.012	

**a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 2,601 > t_{tabel} 1,674$  dengan signifikansi  $0,012 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menandakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. NTZen Case Tangerang.

2. Uji Hipotesis Parsial (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)

Hasil uji hipotesis parsial motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9. Uji t Parsial (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	21.567	5.715		3.774	.000	
MOTIVASI	.393	.151	.333	2.595	.012	

**a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 2,595 > t_{tabel} 1,674$  dengan signifikansi  $0,012 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menandakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang.

**Uji Hipotesis Simultan**

**Tabel 10. Uji F Hitung**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100.358	2	50.179	5.444	.007 <sup>b</sup>
Residual	488.499	53	9.217		
Total	588.857	55			

**a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**

**b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI**

Berdasarkan tabel 10 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} 5,444 > F_{tabel} 3,168$  dengan tingkat signifikansi  $0,007 < 0,05$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya secara simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang, hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 21,567 + 0,393X_2$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 21,567 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 21,567. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,393 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393 satuan. Nilai korelasi variabel komunikasi sebesar 0,334 yang artinya masuk ke dalam interpretasi 0,20 – 0,399 dengan tingkat hubungan rendah. Yang berarti tingkat hubungan antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang rendah. nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,111 yang artinya variabel komunikasi ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11,1%, sedangkan sisanya sebesar 88,9% disebabkan oleh variabel lain. Nilai  $t_{hitung} 2,601 > t_{tabel} 1,674$  dengan signifikansi  $0,012 < 0,05$ .

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang. Hal ini

berdasarkan pembuktian dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 21,567 + 0,393X_2$ , artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 21,567 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 21,567. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,393 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393 satuan. nilai korelasi variabel Motivasi sebesar 0,333 masuk dalam interpretasi 0,20 – 0,399 dengan tingkat hubungan rendah. Yang berarti tingkat hubungan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang rendah. nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,111 yang artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11,1%, sedangkan sisanya sebesar 88,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai  $t_{hitung} 2,595 > t_{tabel} 1,674$  dengan signifikansi  $0,012 < 0,05$ .

### Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 13,343 + 0,324X_1 + 0,301X_2$ ,

Konstanta sebesar 13,343 yang artinya jika variabel komunikasi dan variabel motivasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja

karyawan akan tetap bernilai 13,343. Nilai regresi  $0,324X_1$  (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel komunikasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,324 satuan. Nilai regresi  $0,301X_2$  (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel motivasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel komunikasi ( $X_1$ ) tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,301 satuan. nilai korelasi variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,413, masuk pada interval 0,40 – 0,599 yang artinya bahwa tingkat hubungan antara komunikasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat). Yang berarti tingkat hubungan antara variabel komunikasi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat). nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,170 yang artinya variabel komunikasi dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 17%, sedangkan sisanya sebesar 83% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai  $F_{hitung} 5,444 > F_{tabel} 3,168$  dengan tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$ .

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. NTZen Case tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis parsial variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2,601 > t_{tabel} 1,674$  dengan signifikansi  $0,012 < 0,05$ .
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis parsial variabel Motivasi dengan nilai koefisien determinasi 11,1%. Nilai  $t_{hitung} 2,595 > t_{tabel} 1,674$  dengan signifikan  $0,012 < 0,05$ .
3. Secara simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis simultan dengan nilai  $F_{hitung} 5,444 > F_{tabel} 3,168$  dengan tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Faules, P. d. (2010). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Feby Anggita Panggabean, D. R. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA ,PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) MEDAN AREA-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 913-933.
- Heryanda, M. P. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Padma. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2685-5526.
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivai Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 2655-2698.
- Roofiq Noorman Haryadi, D. S. (2022). Pengaruh Komunkasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Jaya Presentasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 687-701.
- Safiih, M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama memberlakukan wfh. *Jurnal Arastirma*, 216-225.
- Syukur, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 28-37.
- Yusuf, D. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapa Citra Mandiri Radio Dalam Jakarta Selatan. *Jurnal Dirupsi Bisnis*, 28-43.
- Nurhayati, R. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Yrama.
- Sedarmayanti. (Manajemen Sumber Daya Manuia, Reformsi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil). 2017. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group*. Jakarta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.