

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) KANTOR CABANG CIBUBUR

Tria Bintang ¹, Agustina Mogi ²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Correspondence		
Email : Triabintang10@Gmail.Com ¹ dosen01557@unpam.ac.id ²	No. Telp:	
Submitted 6 Februari 2025	Accepted 12 Februari 2025	Published 13 Februari 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Cibubur. Metode penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data digunakan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1.568 + 0,259X_1 + 0,713 X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 75,6 %, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (15,536 > 1,991). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1.568 + 0,259X_1 + 0,713 X_2$ nilai koefisien determinasi sebesar 90 % dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (26,491 > 1,991). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1.568 + 0,259X_1 + 0,713 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi *adjusted r square* adalah 91,7 %, sedangkan sisanya (100% - 91,7% = 8,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji f, diketahui nilai f hitung sebesar 23.577 dimana nilai f hitung lebih besar dari f tabel atau sebesar (427,948 > 3,12). Selain itu, diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05., maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of communication and work motivation on employee performance both partially and simultaneously at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cibubur Branch Office. The research method used is quantitative research with a descriptive approach. The sample in this study was 80 people. The data collection technique used was a questionnaire and the data analysis techniques used were instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis and hypothesis testing. The research results obtained by communication have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1.568 + 0.259 + 0,713$, The coefficient of determination value was 75.6%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $t_{count} > t_{table}$ (15.536 > 1.991). Thus H_0 rejected and H_1 accepted means there is a significant influence of communication on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1.568 + 0.259 + 0,713$ The coefficient of determination value is 90% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or (26,491 > 1,991). Thus H_0 rejected and H_2 accepted means there is a significant influence of work motivation on employee performance. Communication and Work Motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1.568 + 0.259 + 0,713$ with the coefficient of determination value *adjusted r square* is 91.7%, while the remainder (100% - 91.7% = 8.3%) is influenced or explained by other variables not included in this study. Based on the results of the f test, it is known that the calculated f value is 23,577, where the calculated f value is greater than table f or (427.948 > 3.12). Apart from that, if it is known that the significant value is smaller than 0.05 or 0.000 < 0.05, then H_0 is rejected and H_3 accepted, meaning that Communication and Work Motivation have a positive and significant effect together on employee performance.*

Keywords: Communication; Work motivation; Employee performance.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara dalam menghadapi persaingan antar organisasi yang semakin ketat yaitu dengan memberdayakan dan menggali potensi SDM yang dimiliki karyawan suatu organisasi. SDM digunakan untuk peningkatan kontribusi yang diberikan karyawan agar, tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila, tidak adanya dukungan dari karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal. Secara umum pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dari kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan kepadanya.

Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan, maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan sasaran yang diinginkan. Penting bagi sebuah perusahaan untuk merencanakan pengembangan kinerja karyawan, jika rencana yang sudah dicanangkan perusahaan berjalan baik maka setiap anggota karyawan didalamnya akan memiliki kerja sama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung di Bank Tabungan Negara (BTN) di Cibubur.

Peneliti mengumpulkan informasi dari beberapa narasumber anggota karyawan dari Bank Tabungan Negara Persero dan juga melalui pengamatan dan fakta ketika peneliti melaksanakan penelitian di Bank Tabungan Negara Persero di Cibubur.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk atau biasa dikenal dengan sebutan BTN dimulai sejak Pemerintah Hindia Belanda menguasai Batavia, tepatnya pada tahun 1897 ketika didirikannya Postpaarbank di Batavia oleh Pemerintah Hindia Belanda. Postpaarbank dibentuk sebagai lembaga keuangan yang mendorong dan membimbing masyarakat pada waktu itu agar gemar menabung sekaligus titik awal memperkenalkan lembaga perbankan kepada masyarakat. Visi Bank Tabungan Negara (Persero) menjadi *The Best Mortgage Bank* di Asia Tenggara pada tahun 202. Sementara Misi dari Bank Tabungan Negara (Persero) secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah, mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak, menjadi *home of Indonesia's best talent*, meningkatkan *shareholder value* dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan *blue chip* dengan prinsip manajemen risiko yang kokoh, Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital.

Menurut Mangkunegara dalam bintoro (2017:106) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan “Hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”

Berikut ini tabel data kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk pada tahun 2020-2022

Tabel 1.1
Data kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk

No	Aspek	Target Pemetaan (%)	Presentase pencapaian		
			2020	2021	2022
1	Kualitas Hasil Pekerjaan yang baik	90% - 100%	75%	73%	70%
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	90% - 100%	80%	81%	78%
3	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	90% - 100%	72%	70%	75%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	90% - 100%	83%	80%	73%
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	90% - 100%	75%	73%	71%
6	Keakuratan ketelitian pekerjaan	90% - 100%	80%	79%	76%
7	Tanggung jawab pada pekerjaan	90% - 100%	83%	78%	78%

Sumber: PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk

Berdasarkan Tabel 1.1 kinerja yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kualitas hasil pekerjaan pada tahun 2020 dicapai 75%, tahun 2021 73% dan tahun 2022 sebesar 70%. Pada aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan pada tahun 2020 dicapai 80%, tahun 2021 81% dan tahun 2022 sebesar 78%. Pada aspek pencapaian hasil pekerjaan sesuai target pada tahun 2020 dicapai 72%, tahun 2021 70% dan tahun 2022 sebesar 75%. Pada aspek kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja pada tahun 2020 dicapai 83%, tahun 2021 80% dan tahun 2022 sebesar 73%. Pada aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada tahun 2020 dicapai 75%, tahun 2021 73% dan tahun 2022 sebesar 71%. Pada aspek keakuratan/ketelitian pekerjaan pada tahun 2020 dicapai 80%, tahun 2021 79% dan tahun 2022 sebesar 76%. Pada aspek tanggung jawab pada pekerjaan pada tahun 2020 dicapai 83%, tahun 2021 78% dan tahun 2022 sebesar 78%.

Salah satu upaya yang sangat penting dalam mengantisipasi persaingan adalah dengan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya maka karyawan harus dapat bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan, dan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga komunikasi yang baik didalam perusahaan atau organisasi.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai komunikasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, peneliti menyajikan tabel yang berisi data pencapaian komunikasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dari beberapa tahun terakhir yang menggambarkan bagaimana proses pencapaian komunikasi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Tabel dibawah ini menyajikan beberapa aspek yang berhubungan dengan komunikasi yaitu aspek pemahaman, pengaruh terhadap sikap, terjalannya hubungan baik, dan optimalnya kemampuan komunikasi. Pencapaian komunikasi kerja dibawah ini telah direkap per tahun dalam presentase

Tabel 1.2
Data Variabel Komunikasi Karyawan PT. Bank Tabungan Negara

No	Indikator Komunikasi	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Komunikasi Intrapersonal	20	25%	35	44%	25	31%	80	100%
2	Pola Komunikasi	25	31%	35	44%	20	25%	80	100%
3	Pengelolaan Komunikasi	30	38%	27	34%	23	29%	80	100%
4	Hambatan Komunikasi	35	44%	30	38%	15	19%	80	100%

Sumber : Data Pra survey 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Komunikasi karyawan yang terjadi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari survey bahwa pada Komunikasi Intrapersonal yang menjawab Sangat Baik (SB) sebanyak 20 responden dengan jumlah presentase 25%, yang menjawab Baik (B) sebanyak 35 responden dengan jumlah presentase 44%, dan yang menjawab Kurang Baik (KB) sebanyak 25 responden dengan jumlah presentase 31%. Begitu juga pada Pola Komunikasi yang menjawab Sangat Baik (SB) sebanyak 25 responden dengan jumlah presentase 31%, yang menjawab Baik (B) sebanyak 35 responden dengan jumlah presentase 44%, dan yang menjawab Kurang Baik (KB) sebanyak 20 responden dengan jumlah presentase 25%. Kemudian pada

Proses komunikasi dalam suatu organisasi meliputi atasan dan bawahan dengan penyampaian yang terarah dari suatu atasan ke bawahannya yang berorientasi berdasarkan organisasi. Menurut Rogers dalam Rustan (2017:30) "Komunikasi adalah prooses di mana

suatu ide dialihkan dari kepada suatu penerima atau lebih , dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

Selain komunikasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja setiap karyawan. Motivasi dapat berasal dari Internal maupun Eksternal yang diterima setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan akan terdorong untuk bekerja ketika mereka menerima imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Sebagian besar karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk masih memiliki Motivasi Kerja yang rendah. Karyawan masih terlihat kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Motivasi Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk , peneliti menyajikan tabel yang berisi data Penilaian dari perusahaan terhadap kinerja karyawan yang menggambarkan bagaimana proses pencapaian motivasi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:308), "Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data". Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data historis sejarah perusahaan, jumlah karyawandan hal lain yang menunjang materi penulisan.

a) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019:138), "Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu". Dokumen bisa berbentuk tulisan atau gambar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

b) Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2019:140), "Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis danreferensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang diteliti dan penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah". Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian.

Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:308) "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data".Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Estetika Jasatama.

Teknik Analisis Data.

Menurut Sugiyono (2019:147) berpendapat "Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi

berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

Uji Instrumen Data.

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

Uji Validitas.

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Sedangkan menurut Ghazali (2019:52) berpendapat "suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*.

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antar X dan Y

n = jumlah responden

x = skor item kuesioner

y = total skor item kuesioner

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas.

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2019:173) yaitu dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid,
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2019:168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghazali (2019:47) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik. Dalam

penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan 0,600, dimana menurut Ghozali (2019:238) dapat berpedoman sebagai berikut:

- 1) Jika Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika Nilai *Cronbach's Alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Dalam pengujian reliabilitas ini, digunakan *software* SPSS versi 26.

Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2019:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif.

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk

$H_a : \rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2019:184) dapat menggunakan dengan mencari nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Keterangan:

t = Probabilitas

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah sampel.

Taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ (5%) artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%.

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai t hitung < t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau probability signifikansi < 0,05. Dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, digunakan software SPSS versi 26.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2019:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Untuk mencari nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2019:252)

Keterangan:

r² = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data (sampel responden).

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Pernyataan	Cronbach Alpha	R Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Komunikasi (X ₁)	0,942	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0,968	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,969	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah.

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika nilai F hitung < F tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel atau probability signifikansi < 0,05. Dalam pengujian hipotesis (Uji F) ini, digunakan software SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Komunikasi (X)

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keputusan
1	Saya mampu memahami setiap informasi yang diberikan	0,727	0,219	Valid
2	Saya memahami setiap instruksi kerja yang ada	0,841	0,219	Valid
3	Setiap karyawan dapat saling memahami saat terjalin interaksi antar karyawan	0,784	0,219	Valid
4	Ada perasaan senang yang karyawan alami ketika komunikasi antar karyawan dapat berjalan secara efektif	0,762	0,219	Valid
5	Adanya perubahan sikap karyawan saat menerima informasi – informasi yang ada	0,763	0,219	Valid
6	Saya mampu menjelaskan tentang perusahaan kepada orang lain	0,828	0,219	Valid
7	Saya dapat menjelaskan dengan baik kepada perusahaan mengenai umpan balik dari luar perusahaan	0,808	0,219	Valid
8	Saya dapat memberikan solusi kepada pihak luar yang merespon event perusahaan	0,846	0,219	Valid
9	Saya tanggap terhadap informasi yang berasal dari luar perusahaan	0,863	0,219	Valid
10	Saya mampu menanggapi tanggapan dari luar yang bersifat negatif tentang perusahaan	0,901	0,219	Valid

Sumber: Data Primer (Ditolah)

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa hal, yang pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Yang kedua untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan yang ketiga untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Bank Tabungan Negara di Kota Cabang cibubur.

Analisis Hasil Kuesioner

Sebelum melakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing - masing variabel. Hal ini dilakukan dengan memberikan skor total dengan jumlah item variabel yang diberikan bobot, melalui pernyataan yang telah dikemukakan dalam kuesioner, sehingga data dapat diketahui nilainya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert sebagai acuan dalam memberikan pembobotan dari setiap jawaban yang diperoleh.

Tabel 4.6
Skala Likert

No	Interprestasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Diadaptasi dari Sugiyono (2019:92)

Uji Instrumen Data

Sebelum melakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing - masing variabel. Hal ini dilakukan dengan memberikan skor total dengan jumlah item variabel yang diberikan bobot, melalui pernyataan yang telah dikemukakan dalam kuesioner, sehingga data dapat diketahui nilainya.

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak, dalam arti dapat dipergunakan atau tidak. Kriteria dalam menentukan valid dan tidaknya sebuah pernyataan adalah:

- a) Jika nilai r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dikatakan valid,
- b) Jika r hitung < r tabel, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) dengan tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%. Berikut ini hasil perhitungan uji validitas pada masing - masing variabel, sebagai berikut :

Berikut ini hasil uji validitas untuk variabel Komunikasi (X_1) yang diolah dengan program SPSS-26.

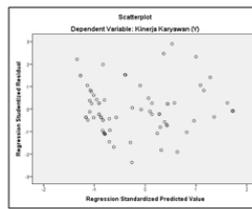
Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji kehandalan atau kestabilan dari jawaban responden. Kriteria dari pengambilan keputusan reliable dan tidaknya jawaban pernyataan adalah sebagai berikut :

- a. Jika Nilai *chronbatch Alpha* $> 0,600$, maka instrumen reliabel,
- b. Jika Nilai *chronbatch Alpha* $< 0,600$, maka instrumen tidak reliabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 28 yang hasilnya sebagai berikut :

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,60.



Sumber: Data primer, diolah.
Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot Heteroskedastisitas

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov test* dengan syarat *significancy* $\alpha > 0.050$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4.14
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
$< 1,000$	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
$> 2,900$	Ada autokorelasi

Sumber: Algijari, (2015:88).

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.01743414
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.300
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer, diolah.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,68$ dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau ($0,68 < 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara atau teknik untuk mendeteksi telah terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat grafik scatter flot dimana antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah : jika titik - titik pada gambar yang dihasilkan membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik - titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik - titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil uji Autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), sebagai berikut:

Dari tabel diatas, diperoleh Durbin-Watson sebesar 1.604 dan berada diantara (1,550 – 2,460) sesuai dengan kesimpulan maka model regresi ini tidak ada autokorelasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.958 ^a	.917	.915	2.043	1.604

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah.

Gambar 4.5 Hasil Uji Durbin-Watson

Uji Statistik (Analisis Data)

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.756	.753	3.493

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah.

Gambar 4.12 Hasil Pengolahan Data Koefisien (Secara Parsial) Variabel Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.107	2.380		.886	.379
1	Komunikasi (X1)	.921	.059	.869	15.536	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah.

Gambar 4.6 Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2.107 + 0,921X_1$$

- a) Nilai konstanta sebesar 2.107 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X₁) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2.107 point.
- b) Nilai koefisien regresi Komunikasi (X₁) sebesar 0,921 diartikan bahwa apabila variabel Komunikasi (X₁), dalam hal ini Komunikasi dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,921 point.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 4.420 + 0,910X_2$$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.420	1.393		3.169	.001
1	Motivasi Kerja (X2)	.910	.034	.949	26.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah.

Gambar 4.7 Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- a) Nilai konstanta sebesar 4.420 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4.420 point.
- b) Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,910 diartikan bahwa apabila variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.917	.915	2.043

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah.

Gambar 4.14 Hasil Pengolahan Data Koefisien (Secara Simultan) Variabel Komunikasi (X₁) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja (X₂), dalam hal ini Motivasi Kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,910 point.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.568	1.393		1.126	.264
1	Komunikasi (X1)	.259	.064	.244	4.039	.000
1	Motivasi Kerja (X2)	.713	.058	.743	12.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah.

Gambar 4.8 Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda Variabel Komunikasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = 1.568 + 0,259X_1 + 0,713 X_2$$

- a) Nilai konstanta sebesar 1.568 adanya hubungan yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel X1 dan X2 tidak ada atau bernilai nol maka telah terdapat Nilai konstanta signifikan karena nilai signifikansi 0,264 lebih kecil dari 0,05.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Dalam analisis ini digunakan rumus $KD = R^2 \times 100\%$. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.899	2.235

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah.

Gambar 4.13 Hasil Pengolahan Data Koefisien (Secara Parsial) Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,756 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,6 % sedangkan sisanya 24,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,900 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 90 % sedangkan sisanya 10 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,917 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 91,7% sedangkan sisanya 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik (uji t) apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Pengujian pengaruh dalam penelitian ini antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% atau (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima,
- b) Jika t hitung < t tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \text{Jumlah sampel}$$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.420	1.313		3.366	.001
	Motivasi Kerja (X2)	.910	.034	.949	26.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah.

Gambar 4.16 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Signifikansi = Menggunakan dua sisi (Sign)

Rumus $= df = n - k$

Jadi,

Taraf Signifikasinya $= 5\%$

Karena dua sisi, jadi signifikasinya $= 0,025$

t tabel $= (n-k)$, maka diperoleh $(80-3) = 77$

t tabel $= 1,991$

1) Pengaruh X1 Terhadap Y

Rumusan hipotesisnya adalah:

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut diatas, sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	2.107	2.380	.886	.886	.379
	Komunikasi (X1)	.921	.059	.869	15.536	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah.

Gambar 4.15 Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($15,536 > 1,991$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

2) Pengaruh X2 Terhadap Y

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut diatas, sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($26,491 > 1,991$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi (X₁) Motivasi Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik f (uji simultan). Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan f hitung dengan f tabel dengan kriteria sebagai berikut :

a) Jika f hitung $>$ f tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak,

b) Jika f hitung $<$ f tabel, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Besarnya f tabel dicari dengan ketentuan:

$$Df = k-1$$

$$= 3-1 = 2$$

$$Df2 = n-k$$

$$= 80-3 = 77$$

Sehingga f tabel $= 3,12$

Rumus hipotesisnya adalah :

a. $H_{0,1,2}$: $p = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dan Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan secara simultan.

- b. $H_{a,1,2} : p = 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dan Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan secara simultan Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3574.017	2	1787.008	427.948	.000 ^b
	Residual	321.533	77	4.176		
	Total	3895.550	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Data primer, diolah.

Gambar 4.17 Hasil Uji f (Secara Simultan) Variabel Komunikasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

diatas, sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (427,948 > 3,12) hal itu juga dapat diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat di nyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara simultan antara Komunikasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pembahasan Deskriptif

Dalam menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan keadaan komunikasi antar karyawan dimana komunikasi tersebut berpengaruh bagi semangat dan kesejahteraan para karyawan, selain komunikasi adapula motivasi kerja yang berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja mereka meningkat begitupun sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja para karyawan dapat menurun.

1. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Komunikasi (X₁)
Berhasil dalam pekerjaan seringkali tergantung pada kemampuan berkomunikasi yang efektif. Ketika seseorang merasa mampu berkomunikasi dengan baik saat bekerja, mereka cenderung berusaha keras untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin menggunakan semua kemampuan yang mereka miliki. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar (38,00% + 29,88%) = 67,88 %. Dari total rata - rata skor keseluruhan 3,96 termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik, mengingat jumlah responden yang menjawab dengan yakin sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 1,75 %. Dapat disimpulkan perusahaan harus mempertahankan proses komunikasi yang baik kepada karyawannya karena memiliki rentang nilai yang baik.
2. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Motivasi Kerja (X₂)
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang termotivasi dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugasnya. Keberhasilan dalam pekerjaan sering ditentukan oleh tingkat motivasi yang tinggi. Saat seseorang termotivasi saat bekerja, mereka akan berusaha maksimal dengan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar (26,53 % + 23,40 %) = 49,93 %. Dari total rata-rata skor 3,75 termasuk dengan rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik.

Di satu sisi untuk indikator Kebutuhan Untuk menguasai sesuatu memiliki rata-rata skor paling rendah dibanding indikator lain dimana hanya memiliki skor 3,73. Walaupun dari segi rata-rata skor baik untuk keseluruhan. Ada kalanya perusahaan turut memperhatikan kenyamanan bekerja terhadap karyawan. Dan dilihat yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju hanya diangka 1,94 % perusahaan perlu mempertahankan motivasi-motivasi para karyawannya

3. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang berupa kuantitas atau jumlah pekerjaan, kualitas atau mutu pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi dan citra baik perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan merujuk pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas tugas yang diberikan sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu kinerja karyawan tidak untuk didiamkan tetapi harus ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju dan setuju sebesar $(34,79 \% + 25,94 \%) = 60,73 \%$. Rata-rata skor diperoleh sebesar 3,86 dimana nilai ini termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik. Melihat jawaban ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju diangka 0,10 % pimpinan perusahaan harus mempertahankan hal ini. Dengan menjalankan komunikasi dengan baik terhadap pegawai serta memberikan motivasi. Perlu di tekankan mengenai indikator Pengawasan terhadap karyawan, karyawan belum sepenuhnya datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu. Dalam hal ini pimpinan sebaiknya mengingatkan kepada pegawai agar dapat datang tepat waktu agar lebih mengutamakan pekerjaan sehingga bisa selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel komunikasi (X_1) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 0,832 atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,756 atau 75,6 %, hal ini menunjukan bahwa komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($15,536 > 1,991$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel Motivasi kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 0,878 atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,900 atau 90 %, hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel nilai t hitung $>$ t tabel ($26,491 > 1,991$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Dan ini sesuai dengan pendapat Menurut Derry, dkk (2018:51) “*Job motivation is related to a variety of work related attitude and outcomes*”. Dengan kata lain, motivasi kerja berhubungan erat dengan variasi kerja yang berhubungan dengan sikap kerja dan hasil yang diperoleh.

- 2) Pengaruh Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa komunikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk dengan persamaan regresi $Y = 1.568 + 0,259X_1 + 0,713 X_2$. Hasil analisis regresi menunjukan koefisien komunikasi 0,259 motivasi kerja sebesar 0,713 semuanya bertanda positif. Hal ini diartikan bahwa jika komunikasi, motivasi kerja tinggi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika komunikasi, motivasi rendah maka semakin rendah pula kinerja karyawannya. Tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,958 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,917 atau 91,7 % sedangkan sisanya 8,3 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel atau ($427,948 > 3,12$) dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Untuk itu ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diterima

KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk, cabang cibubur, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja pada PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk, cabang cibubur. Dari pengujian Hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($15,536 > 1,991$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pada PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk, cabang cibubur. Dari pengujian Hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($26,491 > 1,991$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk, cabang cibubur. Dari pengujian Hipotesis diperoleh diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel ($427,948 > 3,12$) hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pengalaman peneliti secara langsung ketika proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti - peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini memiliki kekurangan yang tentunya perlu terus diperbaiki dalam penelitian - penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Jumlah responden hanya 80 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya, mengingat lagi perusahaan akan merekrut karyawan baru kedepannya.
2. Objek penelitian hanya fokus pada karyawan, mengingat karyawan hanya salah satu staff yang berada dilokasi.

Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda disetiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

SARAN

1. Dari hasil penelitian variabel Komunikasi, indikator yang paling lemah adalah indikator Tindakan dengan hanya memperoleh skor yang sama yaitu sebesar 3,81 ada pada pernyataan No. 10. Maka dengan itu pimpinan perusahaan wajib memperingati karyawan agar mampu menanggapi tanggapan dari luar yang bersifat negative tentang perusahaan dimana pimpinan perusahaan memberi informasi terkait pesan yang seharusnya disampaikan karyawan terhadap pihak eksternal.
2. Kemudian dari variabel Motivasi kerja, indikator yang paling lemah adalah indikator pada Kebutuhan untuk menguasai sesuatu, dengan hanya memperoleh skor 3,73 ada pada pernyataan No.10. Untuk itu pimpinan instansi perlu memberikan perhatian pada prestasi kerja karyawan untuk terus memotivasi kerja karyawan agar kinerjanya semakin meningkat.
3. Kemudian pada variabel Kinerja Karyawan, indikator yang paling lemah adalah indikator pada Pengawasan terhadap Karyawan yang hanya memperoleh skor sebesar 3,73 ada pada pernyataan No.7. Maka dari itu, pimpinan perusahaan dipandang perlu meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengingatkan karyawan agar dapat datang ke kantor tepat waktu

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adamy, M.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lhokseumawe: Universitas Malikussaleh
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arni , M. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara.
- Bartol., Martin. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Berelson., Steiner. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Bernardin. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Bintoro, M.T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Derry. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Flippo .(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lhokseumawe: Universitas Malikussaleh

- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Gregor. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Griffin. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Hasibuan. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Hasmalawati. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Hovland. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Larasati, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Liliweri. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Mangkunegara. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lhokseumawe: Universitas Malikussaleh
- Maslow. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- McClelland. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Miller. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Moon. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Muchinsky. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Newcomb. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Pabundu. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Rao, Purba. (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Banjarmasin: Pustaka Baru Press
- Rivai. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Robbins. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Robbins., Judge. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Rogers. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Rucky. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Rustan, A.S., & Hakki, N. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, P. R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Simamora. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Stephen. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Sudjana. (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto. (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Weaver. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijaya, Candra & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing
- Yuliana, Irma. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Jurnal :

- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 2581-2769
- Dewi, R.F.K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 2581-2769
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10 (1), 2541-2965.
- Kharis, Ismu Fadli. (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro
- Mogi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.TBK di Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 3(1), 2622-3686
- Mogi, A., Aprilianti,L. (2020),. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damai Indah Golf BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma (JIMF)*. 4(1), 2599-171X
- Muhammad Jahri,M., Sugiyanto., Dodik Jatmika,D., Nurhikmah., Diana. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (EMBISS)* 1, (4), 2747-0938
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif* 1(1),2655-268X
- Purnomo, S.H., Heslina., Awanda., Maulana., Wulandari,Y., Ramayani, F. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Kalla Makassar *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)* 1907-5480
- Rialmi, Z & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 2581-2769
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods serta Research and Development*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan
- Setiawan, K.C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Suryani, N.L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 2581-2769

Wicaksono, M.P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 2581-2769.