



PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DANES KARYA MANDIRI - DEPOK

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DANES KARYA MANDIRI - DEPOK

Alfiandi Nugraha¹, Imbron²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : alfiandinugraha682@gmail.com^{1*}, dosen02455@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 18-12-2024

Revised : 19-12-2024

Accepted: 21-12-2024

Published: 23-12-2024

Abstract

This research aims to determine the effect of communication and motivation on employee performance at PT. Danes Karya Mandiri Depok. This research is survey research with a quantitative approach. The sample for this research is employees of PT. Danes Karya Mandiri Depok has 60 employees using saturated sampling techniques. Data collection used a questionnaire while data analysis was carried out using validity test analysis, reliability test, correlation test, determination test, partial significance test (t test) and simultaneous significant test (f test). In the results of the coefficient of determination, the R square value of 0.562 means that 56.2% of communication and motivation affect employee performance, while 43.8% is influenced by other factors. The results obtained by this research show a partial t test of communication on employee performance, the calculated t value > t table (6.341 > 2.001) and a significant value of 0.000 < 0.005 which means Ho is rejected and Ha is accepted, this shows that there is a significant influence between communication on employee performance. The partial t test shows that motivation on performance is (7.656 > 2.001) and the significant value is 0.000 < 0.005, which means that Ho is rejected and Ha is accepted, this shows that there is a significant influence between motivation and employee performance. The f test simultaneously shows communication and motivation on performance, the calculated f value > f table (3.467 > 3.16) and the significant value is 0.000 < 0.005 which means Ha3 is accepted.

Keywords: Communication, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Danes Karya Mandiri Depok. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Danes Karya Mandiri Depok yang berjumlah 60 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji determinasi, uji signifikan parsial (uji t) dan uji signifikan simultan (uji f). Pada hasil koefisien determinasi nilai R square sebesar 0,562 berarti 56,2% komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil yang diperoleh penelitian ini menunjukkan uji t secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan nilai t hitung > t tabel (6,341 > 2,001) dan nilai signifikan 0,000 < 0,005 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Uji t secara parsial menunjukkan motivasi terhadap kinerja (7,656 > 2,001) dan nilai signifikan 0,000 < 0,005 yang berarti maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan



bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji f secara simultan menunjukkan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja nilai f hitung $> f$ tabel ($3,467 > 3,16$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ yang berarti H_0 diterima.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan dirinya dalam suatu perusahaan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. 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 lancar maka setiap anggota karyawan didalamnya akan memiliki kerja sama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung di PT. Danes Karya Mandiri Depok.

Berdasarkan penjelasan di atas agar lebih mengetahui rendahnya kondisi kinerja karyawan di perusahaan ini, maka penulis melakukan pra survei terhadap 15 orang karyawan sebagai berikut

Berdasarkan Tabel bisa dilihat bahwa kinerja karyawan yang diwakili oleh 4 dimensi dan pernyataan secara rata rata masih sangat jauh dari harapan. Dari hasil pra survei tentang Kinerja Karyawan pada PT. Danes karya mandiri depok berdasarkan data pra survei diatas 10 karyawan menjawab tidak dengan pernyataan “Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan” sedangkan 5 karyawan menyatakan iya. Dengan ini perusahaan tersebut mengalami penurunan kualitas dari hasil prodak yang dibuat oleh perusahaan. “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan” 12 karyawan menyatakan tidak dan 3 karyawan menyatakan iya. Dengan kata lain para karyawan didalam perusahaan tidak mampu menahan beban kerja yang diberikan. “Perusahaan dapat memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan” 13 karyawan menyatakan tidak dan 2 karyawan menyatakan iya. Minimnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kepada para karyawan. “Dapat berkerja sama dalam menyelesaikan masalah” 11 karyawan menyatakan tidak dan 4 karyawan menyatakan iya. Kurangnya pertukaran komunikasi dan minimnya informasi pada setiap karyawan. Maka dari itu penulis menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya



Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan di PT. Danes Karya Mandiri Depok

No	Jumlah sampel	Pernyataan	Iya	Tidak
			Jumlah	Jumlah
1	15	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang di tetapkan perusahaan	5	10
2	15	Saya mampu menyelesaikan perkerjaan	3	12
3	15	Perusahaan dapat memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan	2	13
4	15	Dapat berkerja sama dalam menyelesaikan masalah	4	11

Sumber : data diolah 2023

Tabel 1. 2
Data Komunikasi PT Danes Karya Mandiri Depok

No	Jumlah sampel	Pernyataan	Iya	Tidak
			Jumlah	Jumlah
1	15	Setiap informasi yang diberikan atasan selalu kepada seluruh karyawan	4	11
2	15	Komunikasi antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik	6	9
3	15	Atasan secara menyarankan kepada karyawan agar selalu berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan	5	10
4	15	Informasi yang didapatkan para karyawan sangat jelas	6	9
5	15	Seluruh Karyawan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan atasan	4	11

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa Komunikasi karyawan yang diwakilin 5 dimensi dan pernyataan secara rata rata masih jauh dari harapan. Dari hasil pra survey tentang komunikasi di PT. Danes karya mandiri depok

Berdasarkan data pra survey di atas 11 karyawan menjawab tidak dengan pernyataan “Setiap informasi yang diberikan atasan selalu kepada seluruh karyawan” sedangkan 4 karyawan menyatakan iya .Dengan ini informasi yang diberikan atasan tidak sampai pada seluruh karyawan. “Komunikasi antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik” 9 karyawan menyatakan tidak sedangkan 6 karyawan menyatakan iya. Adanya jarak antara karyawan kepada atasan sehingga menyulitkan informasi dari atasan kepada karyawan begitu pun sebaliknya. “Atasan secara menyarankan kepada karyawan agar selalu berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan” 10 karyawan menyatakan tidak sedangkan 5 karyawan menyatakan iya. Kurangnya kerja sama antar karyawan sehingga menyebabkan kesalan dan suatu perkerjaan..” Informasi yang didapatkan para karyawan sangat jelas” 9 karyawan menyatakan tidak sedangkan 6 karyawan menyatakan iya. Kurangnya komunikasi antara karyawan sehingga terjadi miss komunikasi dalam setiap perkerjaan “Seluruh Karyawan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan atasan” 11 karyawan menyatakan tidak sedangkan 4 karyawan menyatakan iya. Atasan tidak selalu mengingatkan perkerjaan kepada seluruh karyawan singga terjadi penambahan deadline dalam setiap projek yang sedang dikerjakan



Tabel 1. 3
Survey Motivasi pada PT. Danes Karya Mandiri Depok

No	Jumlah sampel	Pernyataan	Iya	Tidak
			Jumlah	Jumlah
1	15	Gaji yang diberikan kepada karyawan sudah tepat waktu	6	9
2	15	Keselamatan kerja didalam perusahaan ini sudah diperbaiki dengan baik	4	11
3	15	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan pengambilan keputusan	5	10
4	15	Selama ini perusahaan mengakui hasil kerja saya	5	10
5	15	Perusahan selalu melibatkan pertemuan dalam mengambil Keputusan	4	11

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi karyawan yang diwakilin 5 dimensi dan pernyataan secara rata rata masih jauh dari harapan. Dari hasil pra survey tentang motivasi di PT. Danes karya mandiri depok

Berdasarkan data pra survey di atas 9 karyawan menjawab tidak dengan pernyataan “Gaji yang diberikan kepada karyawan sudah tepat waktu” sedangkan 6 karyawan menyatakan iya. Sebagian karyawan mengalami telat gaji pada waktu tertentu. “Keselamatan kerja didalam perusahaan ini sudah diperbaiki dengan baik” 11 karyawan menyatakan tidak sedangkan 4 karyawan menyatakan iya. Minimnya fasilitas yang disediakan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. “Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan pengambilan keputusan perusahaan” 10 karyawan menyatakan tidak sedangkan 5 karyawan menyatakan iya. Atasan hanya melibatkan segelintir karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga menimbulkan rasa iri antara karyawan. ”Selama ini perusahaan mengakui hasil kerja saya” 10 karyawan menyatakan tidak sedangkan 5 karyawan menyatakan iya. Kurangnya penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawan singga dapat menurunkan semangat dalam berkerja. “Perusahan selalu melibatkan pertemuan dalam mengambil keputusan” 11 karyawan menyatakan tidak sedangkan 4 karyawan menyatakan iya. Dalam pengambilan keputusan atasan hanya melibatkan para pertinggi perusahaan

KAJIAN LITERATUR

Menurut Afandi (2018:47) bahwa “Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran.”Menurut Agus M. Hardjana dalam Giting Edwardo (2020;7) “Komunikasi adalah proses makna melalui prilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Menurut Andrew E. Sikula dalam Gracia Sagita Silalahi (2023:429-434) “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”

Menurut Veithzel Rivai (2018:839) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengrahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Menurut Afandi dalam Salman Farisi dkk, (2020:19) Motivasi adalah keinginan



yang ditimbulkan dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati. dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Robbins dalam Irviani & Fauzi (2018) menyatakan “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan (Intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (presistence) individu menuju pencapaian tujuan”.

Menurut Mangkunegara dalam Nursyam dan Dita Rahmawati (2020:79) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Kiruja dan Elegwa dalam Dwilaksoni Hanafi (2017:79) “Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana di dalam kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang dapat diperlukan dalam melakukan tugas dan motivasi digambarkan dalam kekuatan batin yang dapat mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu”. Menurut Sinambela dalam Rahmawati Riantisari & Anna Partina (2019:55) “Kinerja karyawan merupakan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah diperlukan, sebab dengan adanya kinerja karyawan ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan”. Dari penjelasan tentang kinerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja yang dapat dicapai oleh diri dalam seseorang yang dapat melaksanakan tugasnya sesuai kemampuan dan tanggung jawab yang dapat diberikan kepada karyawan dalam rangka pencapaian suatu tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

yaitu suatu ukuran yang dapat menunjukkan tentang kevalidan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2017:361) “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:168) “Instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:160) “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Uji normalitas dapat digunakan dalam mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal ataupun tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017:105) “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)”.



- c. Autokorelasi
Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel
- d. Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2017:139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk untuk mengetahui apakah dalam model regresi dapat terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

3. Analisis Kuantitatif

- a. Analisis Regresi Linier
Uji regresi linier digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besaran perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Regresi linier adalah regresi dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu satu variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y).
- b. Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2017:77) mengemukakan “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan”.
- c. Analisis Koefisien Korelasi
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Untuk menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dengan variabel dependen
- d. Analisis Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menganalisis kontribusi variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen Y.

4. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Menurut Sugiyono (2018:251) “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.
- b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Menurut Sugiyono (2017:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen dan dependen”.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1	Pimpinan memberikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan jabatan yang saya pegang	0,501	0,254	VALID
2	Pimpinan memberikan apresiasi berupa pujian jika karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang diberikan	0,719	0,254	VALID
3	pengakuan perusahaan akan status kerja membuat saya lebih di hargai	0,694	0,254	VALID
4	Pimpinan mengadakan evaluasi berupa training untuk meningkatkan karir	0,758	0,254	VALID
5	Pimpinan selalu memberikan insentif tepat waktu jika saya bekerja lembur.	0,693	0,254	VALID
6	Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan semangat untuk bekerja	0,802	0,254	VALID
7	Suasana kerja yang kondusif dapat membuat saya lebih berkonsentrasi	0,623	0,254	VALID
8	Perusahaan memberikan perlindungan asuransi untuk karyawan.	0,665	0,254	VALID

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas hasil uji validitas pada variabel Komunikasi dapat diketahui keseluruhan nilai R hitung > R tabel 0,254. Dengan demikian semua instrumen pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. 10
Hasil uji validitas variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1	Setiap karyawan mendapatkan makan dan minum ketika jam istirahat dari perusahaan	0,668	0,254	VALID
2	Pemberian kebutuhan fisiologis membuat saya bekerja lebih profesional	0,538	0,254	VALID
3	Kantor diawasi dengan teknologi cctv dan petugas keamanan selama 24 jam	0,357	0,254	VALID
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja cukup memadai untuk digunakan	0,657	0,254	VALID
5	Hubungan kerja antar karyawan di perusahaan bekerja sangat baik	0,55	0,254	VALID
6	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	0,72	0,254	VALID
7	Perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan	0,585	0,254	VALID
8	Sesama karyawan saling menghormati dan menghargai satu sama lain baik didalam maupun diluar perusahaan	0,803	0,254	VALID
9	Karyawan berkesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal	0,765	0,254	VALID
10	Karyawan dapat mengeluarkan semua potensi yang dimiliki dalam proses penyelesaian pekerjaan	0,676	0,254	VALID

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas hasil uji validitas pada variabel Motivasi dapat diketahui keseluruhan nilai R hitung > R tabel 0,254. Dengan demikian semua instrumen pernyataan dinyatakan valid



Tabel 4. 11
Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0,502	0,254	VALID
2	Saya dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan	0,478	0,254	VALID
3	Hasil kerja yang memenuhi persyaratan kinerja formal dalam organisasi	0,554	0,254	VALID
4	Saya tidak mengabaikan aspek pekerjaan	0,569	0,254	VALID
5	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,626	0,254	VALID
6	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga mengurangi kendala kerja	0,668	0,254	VALID
7	Saya memiliki tanggung jawab pada saat bekerja	0,759	0,254	VALID
8	Saya tidak merasa terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	0,643	0,254	VALID

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen maka didapatkan hasil dari variabel independen (Komunikasi dan Motivasi) semuanya valid dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) semuanya valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika r hitung $>$ r tabel (0,254) maka instrumen (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (X1) adalah 8 item, variabel (X2) adalah 10 item dan variabel (Y) adalah 8 item. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil uji reabilitas pada variabel komunikasi (X1) terdapat nilai cronbach's alpha 0,831 dimana hasil tersebut melebihi standar cronbach's alpha yaitu 0,60. Maka seluruh pernyataan yang diajukan pada variabel Komunikasi (X1) dalam kuesioner penelitian ini bersifat reliable

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil uji reabilitas pada variabel motivasi (X2) terdapat nilai cronbach's alpha 0,835 dimana hasil tersebut melebihi standar cronbach's alpha yaitu 0,60. Maka seluruh pernyataan yang diajukan pada variabel motivasi (X2) dalam kuesioner penelitian ini bersifat reliable

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	8

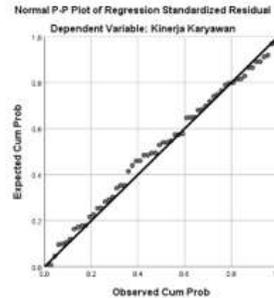
Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024



Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil uji reabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat nilai cronbach's alpha 0,745 dimana hasil tersebut melebihi standar cronbach's alpha yaitu 0,60. Maka seluruh pernyataan yang diajukan pada variabel kinerja karyawan (Y) dalam kuesioner penelitian ini bersifatreliable

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Gambar 4. 2

Grafik Normal Probability Plot

Dari gambar grafik Normal Probability Plot di atas, dapat dilihat pola penyebaran data dimana yang terbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal

Tabel 4. 15

Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93393428
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.101
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,083 yang artinya bahwa data yang diuji dalam uji normalitas terdistribusi normal. Dikatakan terdistribusi normal karena tingkat signifikansi > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel hasil pengujian multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance semua variabel bebas (Komunikasi dan Motivasi) adalah sebesar 0,592 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas (Komunikasi dan Motivasi) adalah sebesar 1,690 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai ketetapan



yaitu 10. Maka dapat disimpulkan, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.693	2.507		3.467	.001		
	Komunikasi	.276	.100	.316	2.769	.008	.592	1.690
	Motivasi	.363	.082	.507	4.449	.000	.592	1.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

c. Autokorelasi

Tabel 4. 18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.562	.546	3.20660	1.823

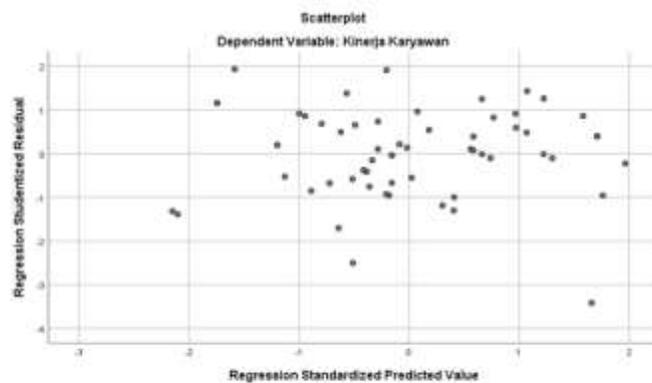
a. Predictors: (Constant), Motivasi , Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,823 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Gambar 4. 3
Hasil Uji heteroskedastisitas scatterplot

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai



3. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.292	2.629		5.057	.000
	Komunikasi	.559	.088	.640	6.341	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,292 + 0,559 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 13,292 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,292 point
- 2) Nilai koefisien regresi komunikasi (X1) sebesar 0,559 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,559 point.

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.649	2.396		4.862	.000
	Motivasi	.508	.066	.709	7.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,649 + 0,508 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,649 diartikan bahwa jika variabel motivasi(X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,649 point.
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,508 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,777 point

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 21
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.693	2.507		3.467	.001
	Komunikasi	.276	.100	.316	2.769	.008
	Motivasi	.363	.082	.507	4.449	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024



Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,693 + 0,276 X1 + 0,363 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,693 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X1) dan motivasi (X2) tidak ada maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 8,693 point.
- 2) Nilai koefisien regresi komunikasi (X1) 0,276 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,276 point.
- 3) Nilai koefisien regresi motivasi (X2) 0,363 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,363 point.

c. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Sederhana Variabel
Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Komunikasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.640
	Komunikasi	.640	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Komunikasi	.000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60
	Komunikasi	60	60

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,000 dimana nilai tersebut berada di interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4. 23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Sederhana Variabel
Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.709
	Motivasi	.709	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Motivasi	.000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60
	Motivasi	60	60

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,000 dimana nilai tersebut berada di interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel
Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Komunikasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.640	.709
	Komunikasi	.640	1.000	.639
	Motivasi	.709	.639	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Komunikasi	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60	60
	Komunikasi	60	60	60
	Motivasi	60	60	60

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,000 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Serta diperoleh nilai koefisien korelasi Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,000 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. 25
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.562	.546	3.20660
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan antara komunikasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,749 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat

d. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.399	3.68967
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,409 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 40,9\%) = 59,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.494	3.38591
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,503 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 50,3\%) = 49,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 28
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Antara Variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.562	.546	3.20660
a. Predictors: (Constant), Motivasi , Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,562 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 56,2\%) = 43,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.292	2.629		5.057	.000
	Komunikasi	.559	.088	.640	6.341	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(6,341 > 2,001)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.649	2.396		4.862	.000
	Motivasi	.508	.066	.709	7.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(7,656 > 2,001)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$.



0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 31
Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis (Uji F)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.693	2.507		3.467	.001
	Komunikasi	.276	.100	.316	2.769	.008
	Motivasi	.363	.082	.507	4.449	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(3,467 > 3,16)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $<$ Sig,0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Danes karya mandiri depok. Apabila variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai T hitung $6,341 >$ T tabel 2,001 nilai ρ value $<$ Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$ mengalami kenaikan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Danes karya mandiri depok. Apabila variabel Motivasi (X2) memiliki nilai T hitung $7.656 >$ T tabel 2,001 nilai ρ value $<$ Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Maka mengalami kenaikan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Komunikasi dan variabel Motivasi secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada. PT.Danes karya mandiri depok Apabila variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) memiliki nilai F hitung $3,467 >$ 3,6 nilai ρ value $<$ Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$ mengalami kenaikan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara secara simultan antara Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (1 ed.). Pekanbaru: Zanafa.

Algifari, A. (2015). Strategi Calon Legislatif dalam Memenangkan Pemilihan Umum (Studi Kasus: Anggota DPRD Baru Terpilih di Kabupaten Kerinci Tahun 2014) (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).



- Arnawa, I. M. P., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Padma. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 56-64.
- Astuti, D. P. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia Logistik (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *Jurnal Ilmua Komunikasi*, 4(2).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Ghozali, M. (2018). Analisis sistem lembaga keuangan syariah Dan lembaga keuangan konvensional. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 14(1), 19-21.
- Ginting, E. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS DESA MERDEKA, KECAMATAN MERDEKA KABUPATEN KARO (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Ginanjari, M. F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Utama Lestari Di Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Irviani, R & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Media Group.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1).
- Munthe, A. B., Silalahi, M. P., & Simamora, R. J. (2017). Fungsi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian pada PTPN III (Persero) Medan. *METHOMIKA: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 1(1), 46-57.
- Nursyam, N., & Rahmawati, D. (2020). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2).
- Pamungkas, I. B., Imbron, I., & Nuraldy, H. L. (2023). PENGARUH SISTEM INFORMASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA: TINJAUAN LITERATUR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 524-534.



- Rachim, T. (2014). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bober.
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh komunikasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173-188.
- Ramadhan, M. A., & Sugiyono, S. (2015). Pengembangan sumber dana sekolah pada sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 5(3), 340-351.
- Riantisari, R., & Partina, A. (2021). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT INKOASKU Jawa Barat. *Telaah Bisnis*, 20(2), 51-60.
- Riska Riyanti, G. A., & Adnyana Sudibya, I. (2013). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dharma Usadha (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada
- Santoso, S. (2015). AMOS 22 untuk structural equation modelling. Elex Media Komputindo.
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati, Z. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 290-301.
- Sembiring, R. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals co. ltd. *Jurnal Agrica*, 8(1), 42-47.
- Silalahi, G. S., & Pirandy, G. (2023). Mengembangkan Keterampilan Berkomunikasi dan Pendidikan Karakter Bangsa Para Siswa di Sekolah Dasar. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(3), 429-434.
- Simamora, P. R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Ulum, I., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2014). Konstruksi model pengukuran kinerja dan kerangka kerja pengungkapan modal intelektual. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 5(3), 380-392..