

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROUSE & CO INTERNASIONAL JAKARTA SELATAN

Rasya Putri Zahara¹, Lia Asmalah²

¹Universitas Pamulang

²Universitas Pamulang

¹rasyaputri19@gmail.com, ²dosen01644@unpam.ac.id

Info Kata kunci:

Motivasi; Komunikasi;
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Rouse & Co Internasional sebanyak 88 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Rouse & Co Internasional, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung 9,712 > ttabel 1,987 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Rouse & Co Internasional, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung 8,814 > ttabel 1,987 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Rouse & Co Internasional, hal ini dapat dibuktikan dari diperolehnya nilai Fhitung 72,583 > Ftabel 3,10 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Penelitian ini menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Komunikasi dan Kinerja di PT. Rouse & Co Internasional, yang berarti Ho3 ditolak Ha3 diterima.

Keywords :

Motivation;
Communication; Employee
Performance

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of motivation and communication on the performance of PT employees. Rouse & Co International South Jakarta. The research method used in this research is a quantitative method. The population in this study were all employees who worked at PT. Rouse & Co International as many as 88 people. The sample used is a saturated sample. Data analysis methods use simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results of this research show that: (1) There is a positive and significant influence between Motivation (X1) on Performance (Y) at PT. Rouse & Co International, this can be proven from the tcount value of 9.712 > ttable 1.987 with a significance level of 0.000 < 0.05. (2) There is a positive and significant influence between Communication (X2) on Performance (Y) at PT. Rouse & Co International, this can be proven from the tcount value of 8.814 > ttable 1.987 with a significance level of 0.000 < 0.05. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between Motivation (X1) and Communication (X2) on Performance (Y) at PT. Rouse & Co International, this can be proven by obtaining an Fcount value of 72.583 > Ftable 3.10 with a significance level of 0.000 < 0.05. This research confirms the existence of a positive and significant influence between Motivation, Communication and Performance at PT. Rouse & Co International, which means Ho3 is rejected Ha3 is accepted.



©2024 Penulis. Diterbitkan oleh Rasional Filosofia Logika Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0 hak kekayaan intelektual sudah memberikan dampak yang sangat besar bagi sektor kehidupan manusia. Di era revolusi industri 4.0 ini sudah membuat teknologi digital bukan hanya menjadi sebuah tren yang kini berada dimasyarakat, melainkan menjadi sebuah hal yang paling dibutuhkan dimasyarakat. Perkembangan internet saat ini berkembang pesat dan dapat membangun contoh kerjasama antar individu, baik antar individu maupun kelompok, hal ini menjadikan fenomena baru dalam bidang hukum.

Fenomena tersebut merupakan bentuk perlindungan hak cipta terhadap karya digital seperti: gambar digital, e-book, grafik, tabel, film, musik dan jenis karya digital lainnya. Saat ini realitas perlindungan hak cipta atas karya digital dilakukan dengan pendekatan perlindungan hak cipta melalui perlindungan hukum atas perlindungan teknis atau teknologi keamanan. Hak kekayaan intelektual juga sangat mempengaruhi suatu produk dalam menembus pasar global. Tanpa hak kekayaan intelektual, suatu produk mungkin benar-benar dikembalikan dengan alasan bahwa produk tersebut dianggap melanggar merek dan tidak ada perlindungan dalam rahasia dagang.

Dalam beradaptasi dengan kondisi ini, PT. Rouse & Co Internasional semakin meningkatkan kesadaran akan pentingnya hak kekayaan intelektual. Dengan adanya keberadaan hak kekayaan intelektual dapat menjadikan suatu sumber untuk meningkatkan penghasilan bagi pelaku ekonomi kreatif. Misalnya, apabila suatu gagasan telah mendapatkan hak kekayaan intelektual, dan dimanfaatkan oleh orang lain, maka pada saat itulah pemegang hak tersebut akan memperoleh royalti atas kepemilikan idenya.

Ada banyak cara untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu caranya adalah dengan membangkitkan semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi merupakan rangkaian daya dorong utama yang dapat menjadikan seseorang dari suatu perkumpulan yang bersedia mempersiapkan kemampuan untuk menyusun penguasaan dan kemampuan, tenaga dan waktu untuk menyelesaikan berbagai macam latihan yang akan menjadi suatu kewajiban dan memenuhi komitmen terhadap mencapai suatu tujuan. Saat membangkitkan semangat karyawan, karyawan harus menggunakan strategi yang tepat sehingga karyawan merasa terbujuk. Sebab, jika tidak, para karyawan akan merasa tidak memiliki semangat untuk bekerja dan hal ini akan mempengaruhi pakerjanya.

Permasalahan tentang kinerja karyawan merupakan permasalahan yang patut menjadi perhatian perusahaan, mengingat kinerja berpotensi berpengaruh terhadap kualitas maupun kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Oleh karena itu, memiliki SDM (karyawan) yang berkualitas sangatlah penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan selanjutnya dapat mengembangkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Jika seorang karyawan mempunyai motivasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mendorong kemajuan dan prestasinya akan lebih baik.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Rouse & Co Internasional, sebuah perusahaan yang telah mengembangkan keterampilan mendalam dalam keahlian inovasi berlisensi. Intinya adalah untuk memperkuat pedoman yang berhubungan dengan pendaftaran nama merek. Oleh karena itu, kinerja yang tinggi tentunya diperlukan agar mampu lebih mengembangkan kinerja pekerja dalam perusahaan, karena dengan adanya tingkat tanggung jawab yang tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Fenomena yang ada pada PT. Rouse & Co Internasional merupakan tempat di mana komunikasi antar karyawan masih kurang baik atau berjalan baik, karena miskomunikasi sering terjadi antara karyawan dengan atasan. Selain dari komunikasi yang kurang berjalan dengan baik, motivasi yang didapat dari karyawan PT. Rouse & Co Internasional juga dirasa masih kurang, hal ini membuat partisipasi antar karyawan tidak maksimal sehingga kinerja pekerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 1
Presentasi Hasil Pra Survey Dengan Menggunakan Pernyataan Indikator Motivasi

No.	Daftar Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Karyawan menikmati pekerjaan yang menantang dan sukar.	61	70	27	30
2.	Karyawan tidak berusaha keras untuk mencapai target.	22	25	66	75
3.	Karyawan tidak pernah mencari cara untuk mengatasi kesukaran yang saya hadapi.	18	20	70	80
4.	Karyawan ingin mengetahui seberapa baik karyawan bekerja, dan karyawan akan menggunakan umpan balik untuk dirinya sendiri.	56	64	32	36

No.	Daftar Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
5.	Karyawan tidak pernah memberi saran dan ide -ide baru.	68	77	20	23
6.	Karyawan tidak pernah memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai rencana.	21	24	67	76
7.	Karyawan mudah menjalin hubungan baik dengan orang lain.	58	65	30	35
8.	Karyawan suka mempunyai wewenang.	17	20	71	80
9.	Karyawan mengembangkan tim kerja diantara orang-orang yang bekerja untuk saya .	54	39	34	61
10.	Karyawan tidak suka jika diberi reward saat sudah mencapai target.	15	17	73	83
11.	Karyawan suka diberi dukungan teman sesama tim.	54	39	34	61
12.	Karyawan suka menunjukan hasil kerja saya kepada orang lain.	53	60	35	40

Refrensi: Data Primer yang diolah peneliti tahun 2023

Sesuai dengan hasil kuesioner terhadap 88 karyawan di PT. Rouse & Co Internasional maka terlihat bahwa beberapa pernyataan mendapatkan jawaban tertinggi dengan jawaban “ya” dengan presentasi 77% dan jawaban “tidak” dengan presentasi 23% dengan pernyataan “karyawan tidak pernah memberi saran dan ide-ide baru”. Tingginya persentase ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak aktif memberikan saran atau ide-ide baru. Hal ini bisa mengindikasikan kurangnya keterlibatan atau rasa tanggung jawab karyawan terhadap proses inovasi di tempat kerja. Dan jawaban tertinggi dengan jawaban “tidak” dengan presentasi 83% dan jawaban “ya” dengan presentasi 17% dengan pernyataan “Karyawan tidak suka jika diberi reward saat sudah mencapai target”. Masalah terhadap permasalahan ini Mayoritas karyawan tidak menyukai sistem penghargaan yang ada saat ini. Ini bisa menunjukkan bahwa sistem reward tidak efektif atau tidak sesuai dengan motivasi karyawan. Pada pernyataan “Karyawan tidak berusaha keras untuk mencapai target” dengan presentasi jawaban “ya” 25% dan jawaban “tidak” dengan presentasi 75% , Walaupun persentasenya tidak sebesar masalah lainnya, adanya karyawan yang tidak berusaha keras menunjukkan adanya masalah motivasi atau tujuan yang tidak jelas.

Tabel 2

Presentasi Hasil Pra Survey Dengan Menggunakan Pernyataan Indikator Komunikasi

No.	Daftar Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Karyawan bersalaman dengan rekan kerja ketika datang ke kantor.	63	72	25	28
2.	Karyawan memuji teman yang mendapatkan reward.	63	72	25	28
3.	Karyawan melakukan interaksi dengan teman diluar jam kerja.	57	65	31	35
4.	Karyawan kesal jika komunikasi dengan rekan diabaikan.	56	64	32	36
5.	Karyawan memberi semangat kepada teman yang sedang putus asa.	53	60	35	40
6.	Karyawan memperlakukan teman dengan sama.	54	61	34	39
7.	Karyawan selalu berinteraksi dengan atasan setiap saat.	15	17	73	83
8.	Karyawan suka mendengarkan teman yang sedang banyak masalah dikerjakan.	35	40	53	60
9.	Karyawan menghargai teman saat sedang diskusi kerja.	64	73	24	27
10.	Karyawan senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja.	59	67	29	33
11.	Karyawan memilih diam meskipun mempunyai gagasan/ ide.	32	36	43	56
12.	Karyawan suka menunjukan ekspresi marah,kecewa kepada rekan kerja.	22	25	66	75
13.	Karyawan menunjukan sikap tubuh yang sesuai ketika berkomunikasi.	56	64	32	36

No.	Daftar Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
14.	Karyawan suka berprasangka buruk kepada teman yang tiba tiba baik terhadap saya.	28	31	60	69
15.	Karyawan memberikan solusi kepada teman yang sedang bermasalah.	57	65	31	35

Refrensi: Data Primer yang diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 88 karyawan di PT. Rouse & Co Internasional maka terlihat bahwa beberapa pernyataan mendapatkan jawaban tertinggi dengan jawaban “ya” dengan presentasi 73% dan jawaban “tidak” dengan presentasi 27% dengan pernyataan “Karyawan menghargai teman saat sedang diskusi kerja”, oleh sebab itu menunjukkan bahwa ada bagian karyawan yang mungkin kurang menghargai kontribusi rekan kerja dalam diskusi kerja. Pada jawaban tertinggi dengan jawaban “tidak” dengan presentasi 83% dan jawaban “ya” dengan presentasi 17% dengan pernyataan “Karyawan selalu berinteraksi dengan atasan setiap saat”, dengan itu menunjukkan adanya kekurangan dalam komunikasi dan hubungan antara karyawan dan atasan. Pada jawaban tertinggi dengan jawaban “ya” dengan presentasi 36% dan jawaban “tidak” dengan presentasi 56% dengan pernyataan “Karyawan memilih diam meskipun mempunyai gagasan/ide”, oleh karna itu hal ini mengindikasikan adanya hambatan dalam berbagi ide dan inisiatif di tempat kerja.

Adapun jumlah karyawan PT. Rouse & Co Internasional yang masih belum cukup mampu menunjang Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Data Kinerja Karyawan PT. Rouse & Co Internasional tahun 2023

Bulan	Jumlah	Target Laba (Rp)	Realisasi Laba (Rp)	Presentasi
Januari	79	5.145.000.000	4.045.000.000	79%
Februari	79	5.145.000.000	3.400.000.000	66%
Maret	79	5.145.000.000	4.210.000.000	81%
April	84	5.145.000.000	3.330.000.000	64%
Mei	84	5.145.000.000	4.450.000.000	86%
Juni	86	5.145.000.000	4.330.000.000	84%
Juli	86	5.145.000.000	3.145.000.000	61%
Agustus	87	5.145.000.000	3.350.000.000	65%
September	87	5.145.000.000	4.500.000.000	87%
Oktober	88	5.145.000.000	4.450.000.000	86%
November	88	5.145.000.000	3.100.000.000	60%
Desember	88	5.145.000.000	3.657.000.000	71%

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT. Rouse & Co Internasional 2023

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai Kinerja Karyawan yang ada di PT. Rouse & Co Internasional dapat disimpulkan bahwa kenaikan dan penurunan laba yang terjadi tidak stabil, hal ini terjadi karena terdapat kenaikan dan penurunan Kinerja Karyawan di PT. Rouse & Co Internasional. Dengan memperhatikan tabel diatas, maka perlu diidentifikasi apakah ketidakstabilan yang terjadi pada Kinerja Karyawan tersebut ada keterkaitannya dengan faktor Motivasi dan Komunikasi pada PT. Rouse & Co Internasional. Pada tabel tersebut juga menunjukan bahwa tiap laba yang didapatkan PT. Rouse & Co Internasional tidak stabil sementara jumlah karyawan bertambah tiap bulan. Karena itu perusahaan awalnya berfikir dengan bertambahnya jumlah karyawan dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Namun, dalam karyawan yang baru tersebut belum mampu bekerja sesuai harapan perusahaan yang akhirnya Kinerja Karyawan belum tercapai.

Berdasarkan hal ini maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan”.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen

Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019) mengemukakan bahwa “Manajemen yaitu koordinasi semua Sumber Daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Motivasi

Motivasi menurut Fauzi (2018) adalah sebagai dorongan dalam diri individu yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku menuju pencapaian tujuan tertentu.

Komunikasi

Menurut Athoillah (2017), komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi, ide, emosi, dan pesan dari satu pihak kepada pihak lain melalui penggunaan simbol-simbol yang memiliki makna bersama.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho 1 : Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan.

Ha 1 : Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan.

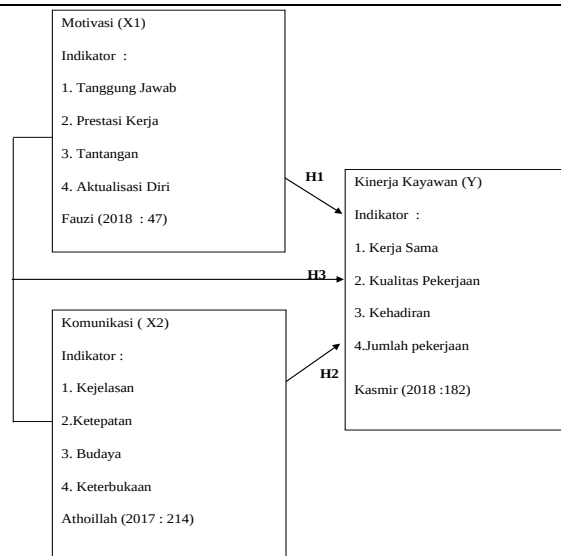
Ho 2 : Ada Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan.

Ha 2 : Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan.

Ho 3 : Ada Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan.

Ha 3 : Motivasi Dan Komunikasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan.

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Sumber : diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Berdasarkan teori tersebut metode yang digunakan penulis dalam penelitian yaitu metode kuantitatif dengan asosiatif. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni ingin mengetahui apakah terdapat Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan sebagai teknik pengumpulan data. Populasi yang dimaksud disini adalah seluruh karyawan PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan sebanyak 88 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis.

Definisi Operasional

Tabel 4
Definisi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
Motivasi (X1) Fauzi (2018)	Kebutuhan Tanggung Jawab	1-3	Interval
	Kebutuhan Prestasi Kerja	4-6	
	Kebutuhan Tantangan	7-9	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	10-12	
Komunikasi (X2) Athoillah (2017)	Kebutuhan Kejelasan	13-15	Interval
	Kebutuhan Ketepatan	16-18	
	Kebutuhan Budaya	19-21	
	Kebutuhan Keterbukaan	22-24	
Kinerja (Y) Kasmir (2018)	Kerja Sama	25-27	Interval
	Kualitas Pekerjaan	28-30	
	Kehadiran	31-33	
	Jumlah Pekerjaan	34-36	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.582	3.638		.2359
	Motivasi	.465	.078	.487	.000
	Komunikasi	.392	.079	.404	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Refrensi : Data diolah peneliti menggunakan spss 25

Dari output pengamatan pada analisis regresi linier berganda diatas, diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 8,582 + 0,465X_1 + 0,392X_2$.

Melihat hasil regresi linier diatas, dapat disimpulkan dibawah ini:

- Nilai konstanta adalah 8,582, yang artinya jika variabel Motivasi dan Komunikasi bernilai nol maka kinerja akan menjadi 8,582.
- Nilai regresi positif 0,465 (X1) menunjukkan bahwa Kinerja (Y) akan meningkat 0,465 satuan jika variabel Motivasi (X1) meningkat 1 satuan variabel Komunikasi (X2) tetap.
- Nilai Komunikasi (X2) sebesar 0,392, sehingga cenderung diuraikan bahwa jika sisa bagian tetap dan tidak ada penyesuaian pada variabel Motivasi (X1), maka setiap 1 satuan perubahan pada variabel Motivasi (X1) tersebut. Variabel Komunikasi (X2) akan mengalami penyesuaian Kinerja (Y) sebesar 0,392.

Uji T

Tabel 6
Uji t Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.006	3.639		.000
	Motivasi	.691	.071	.723	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Refrensi : Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berlandaskan hasil penelitian pada tabel 4.28 diperoleh nilai thitung > ttabel (9,712 > 1,987). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dengan demikian HO ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan.

Tabel 7
Uji t Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.248	3.868		.000
	Komunikasi	.668	.076	.689	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Refrensi : Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berlandaskan uji yang dihasilkan pada tabel 4.29, diperoleh nilai t hitung > t tabel (8,814 > 1,987). Bagian ini juga didukung oleh nilai p < Sig.0.05 atau (0.000 < 0.05). Selanjutnya H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh yang cukup besar dan signifikan secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan

Uji F

Tabel 8
Uji F Hitung Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1137.605	2	568.802	72.583	.000 ^b
	Residual	666.111	85	7.837		
	Total	1803.716	87			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Refrensi : Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan uji yang dihasilkan pada tabel 4.30 diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($72,583 > 3,10$). Hal ini juga didukung oleh nilai p harga $< Sig.0.05$ atau ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.622	2.79939

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Refrensi : Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan tabel diatas dapat bahwa nilai R-Squared 0,631 yang menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi, menunjukan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh 63,1% terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan”. Maka penulis menyimpulkannya berikut ini:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan dari Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan, hal ini terlihat dari hasil analisa persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,006 + 0,691X_1$ yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai konsisten (a) sebesar 17,006 menyatakan bahwa jika Motivasi tidak bertambah, maka Kinerja tetap bernilai 17,006. Hal ini juga ditunjukkan dengan hasil pengujian dimana nilai t hitung sebesar $9,712 > t$ tabel 1,987 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Kinerja pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Komunikasi terhadap Kinerja pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan, hal ini terlihat dari dari hasil analisa persamaan regresi linier sederhana $Y = 18.248 + 0.668X_2$ yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konsisten (a) sebesar 18.248 menyatakan bahwa jika Komunikasi tidak bertambah maka Kinerja tetap bernilai 18.248. Hal ini juga ditunjukkan dengan hasil pengujian dimana nilai t hitung sebesar $8,814 > t$ tabel 1,987 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan adanya pengaruh Positif dan Signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan, hal ini terlihat dari dari hasil analisa persamaan regresi linier berganda $Y = 8,582 + 0,465X_1 + 0,392X_2$ yang menyatakan bahwa Motivasi dan Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya konsistensi (a) bernilai 8,582 menunjukkan Motivasi dan Komunikasi tidak mengalami kenaikan. Hal ini ditunjukkan dibuktikan dengan uji hipotesis dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($72,583 > 3,10$) dengan tingkat kepentingan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rouse & Co Internasional Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Akbar, P.S. & Usman, H. 2011. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2010. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamzah B. Uno, M. (2010). Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P., Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan, :Bumi Aksara,2018.
- Sabrina, R. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama,: UMSU PRESS,2021.

- Seta, A. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cipta Media Nusantara
- Seta, A. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cipta Media Nusantara
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R % D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Kesepuluh, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Supranto. J., 2001, *Statistika Teori dan Aplikasi Edisi Ke-6 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Walpole. R., E., 1995, *Ilmu Peluang Dan Statistika Untuk Insinyur dan Ilmuawan*. Bandung: ITB.

Sumber Jurnal :

- Estiningsih. Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.. *Jurnal MBIA*, 2018. Vol 17, P-ISSN : 2086 – 5090.
- Kusufa. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 2019. Vol 4 ,No.4, P-ISSN : 2086 – 3659.
- Sinaga , Gea dan Anjelin. Pengaruh Komunikasi. Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kartawan PT. *Trans Retail Indonesia. Jurnal manajemen terapan dan keuangan* ,2021, Vol 10, No 03, P-ISSN : 2252.
- Siregar, M. Maradongan. Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pemasaran PT. *Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan. Diss. UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*, 2019.