

**EFFEK KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA SMK PARIWISATA  
DI KABUPATEN TABANAN)**

I Dewa Nyoman Usadha<sup>1)</sup>, NLK. Ayu Sudha Sucandrawati<sup>2)</sup>, Jaenab<sup>3)</sup>  
1,2, Universitas Mahendratata Bali Prodi Manajemen, 3, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
(STIE) Bima, NTB. Email [mahausadha888@gmail.com](mailto:mahausadha888@gmail.com), [missayuchandra@gmail.com](mailto:missayuchandra@gmail.com),  
[jaenab84.stiebima@gmail.com](mailto:jaenab84.stiebima@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini merupakan studi kasus pada SMK Pariwisata di Kabupaten Tabanan dengan menguji variable komunikasi, motivasi terhadap kinerja pada Lembaga tersebut. Metode penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan populasi sample 70 orang staff baik guru maupun manajemen. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan :  $Y = 10,018 + 0,332X_1 + 0,658X_2 + 0,666$ . Kostanta sebesar 10,018, Koefisien regresi dari  $X_1$  sebesar 0,332 dan Koefisien regresi dari  $X_2$  sebesar 0,658. Komunikasi secara parsial t hitung sebesar  $3,286 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,995$  dan motivasi secara parsial yang t hitung sebesar  $5,291 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,995$  Yang artinya komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan motivasi secara simultan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $16,881 > \text{nilai } F_{\text{tabel}} 3,133$  artinya komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Artinya faktor motivasi lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dibanding dengan faktor komunikasi. Data hasil dari SPSS, koefisien determinasi nilai  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,334 yait 33,4 % sedangkan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, peningkatan Kinerja.**

**Abstract**

*This study is a case study at a tourism vocational school in Tabanan Regency by testing the variables of communication, motivation towards performance at the institution. This research method uses multiple linear analysis with a sample population of 70 staff, both teachers and management. Based on the results of the multiple linear regression test, the equation is obtained:  $Y = 10.018 + 0.332X_1 + 0.658X_2 + 0.666$ . The constant is 10.018, the regression coefficient of  $X_1$  is 0.332 and the regression coefficient of  $X_2$  is 0.658. Partial communication t count is  $3.286 > t \text{ table value of } 1.995$  and partial motivation t count is  $5.291 > t \text{ table value of } 1.995$ . Which means that communication and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Communication and motivation simultaneously F count value of  $16.881 > F \text{ table value of } 3.133$  means that communication and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The most dominant or influential variable on employee performance is motivation. This means that the motivation factor has a greater influence in improving employee performance compared to the communication factor. Data results from SPSS, the coefficient of determination of the  $R^2$  value (*R square*) is 0.334, which is 33.4%. while the remaining 66.6% is influenced by other variables not included in this research model.*

**Keywords: Communication, Motivation, Performance improvement.**

## **1. Pendahuluan**

Saat ini Lembaga Pendidikan banyak mengalami perubahan dan perkembangan yang sangat kompleks dan cepat sekali dalam pencapaian tujuan institusi. Untuk itu, manajemen dituntut untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan lembaga. Sebagai aset utama yang terpenting dalam perusahaan sumber daya manusia memiliki peran utama dalam menentukan keberhasilan suatu Lembaga Pendidikan. Karena sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi manajemen yang dapat digunakan system manajemen lembaga Pendidikan .

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Berdasarkan pengamatan penulis, komunikasi yang terjalin pada Lembaga Pendidikan terdiri komunikator, pesan, komunikan, saluran/media dan efek. Namun fenomena yang terjadi pada Lembaga pendidikan menunjukan hubungan komunikasi yang belum optimal, hal ini disebabkan karena masih sering terjadi salah paham antara staff dengan tenaga pendidik maupun antara tenaga pendidik dengan pimpinan. Hal ini terjadi karena penyampaian pesan yang tidak jelas dan respon berbeda yang diperlihatkan oleh penerima pesan. Dalam hal ini masing-masing individu dituntut harus mampu berkomunikasi dengan baik agar tidak terjadi salah paham dalam menyampaikan atau menerima pesan, sehingga diharapkan dengan jalinan komunikasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan tersebut.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

2. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan motivasi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
4. Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ?

## **2. Kajian Teori**

### **2.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.4.1 Konsep Kinerja**

Istilah kinerja sering digunakan dalam penelitian yang bersifat ilmiah berkenaan dengan proses kerja yang telah dilakukan oleh individu atau kelompok. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2003).

#### 2.4.2. Pengertian Kinerja

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Moeheriono, 2012: 69) Kemudian menurut Sulistiyan (2013) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2011) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Whitmore (Wikipedia Indonesia, 2009) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Sementara itu Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Maka dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: (a)Kemampuan mereka ; (b)Motivasi ; (c)Dukungan yang diterima ; (d)Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan ; (e)Hubungan mereka dengan organisasi Menurut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (a) Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya; (b) Faktor motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

#### 2.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator dalam penelitian ini mengacu pada Wirawan (2009:80), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu: (a) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja ,Efisiensi dalam melaksanakan tugas. (b) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator : Inisiatif, Ketelitiandan (c) Sifat pribadi yang terdiri dari dua indikator yaitu : Kejujuran,Kreatifitas

Alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai menurut Sedarmayanti, (2017:377) meliputi sebagai berikut :

(a) Prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. (b) Keahlian adalah tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian itu bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, inisiatif dan lain-lain. (c) Perilaku adalah sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin. (d) Kepemimpinan adalah merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas. Alat ukur yang dikemukakan oleh Haryanto (2012) yaitu, kinerja diukur dengan : 1) Kuantitas kerja, 2) Kualitas kerja, 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, dan 5) Perencanaan kegiatan.

## 2.5. Komunikasi

### 2.5.1. Konsep Komunikasi

#### 2.5.1.1. Pengertian Komunikasi

Edward Depari mendefinisikan komunikasi sebagai "proses penyampaian ide, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu yang mengandung makna,

yang dilakukan oleh utusan yang ditujukan kepada penerima". Sejalan dengan Theodore Herbert, komunikasi ialah proses yang didalamnya menunjukkan arti pengetahuan dipindahkan dari seorang kepada orang lain, biasanya dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus. Adapun menurut Richard L. Wiseman, dia mengatakan bahwa komunikasi sebagai proses yang melibatkan dalam pertukaran-pesan dan penciptaan makna. Makna yang tersimpan dalam definisi ini memberikan pengertian bahwa komunikasi efektif apabila orang tersebut menafsirkan pesan yang sama seperti apa yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan.

#### 2.5.1.1. Indikator Komunikasi

Diah Pudjiastuti (2023), beberapa indikator komunikasi menurut Scoot M Cultip antara lain:

a. Kredibilitas, ini merupakan suatu hubungan yang saling percaya antara komunikator dan komunikan. Misalnya dalam hal tingkat keahliannya dalam bidang yang bersangkutan dengan pesan/informasi yang disampaikan.

b. Konten, ini merupakan adanya koneksi pesan yang dikirim komunikator ke komunikan. Dalam arti tertentu, pesan harus memenuhi persyaratan penerima. Misalnya, ibu menerima pesan dan afirmasi mengenai kesehatan janin mereka, bukan remaja.

c. Kejelasan, dalam artian pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan itu harus disampaikan

dengan jelas, agar tidak ada kesalahpahaman.

d. Konteks, ini lebih berkaitan dengan konteks dan keadaan komunikasi.

e. Kesenambungan dan Konsistensi, adalah menghindari konflik, pesan ini dan pesan selanjutnya harus dikomunikasikan terlebih dahulu.

f. Kemampuan Komunikasi, Ini terkait dengan tingkat pengetahuan penerima serta kapasitas mereka untuk memahami pesan.

g. Saluran Distribusi, dalam hal ini berkaitan dengan sarana/media penyampain pesan

## 2.6. Motivasi

### 2.6.1. Konsep Motivasi

Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Mc Cleland (1997 dalam Mangkunegara, 2001) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Dalam Mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan

dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya Newstrom dan Davis (2014:151) mengemukakan bahwa “Apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi”. Robbins (2013) menyebutkan bahwa “komunikasai membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”

### 2.6.2. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Mohtar (2019:20) “Motvasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”

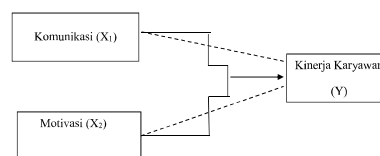
### 2.6.3. Indikator Motivasi

Menurut Adhari (2021:55) secara umum faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. Kebutuhan fisiologis Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua
3. Kebutuhan sosial Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi
4. Kebutuhan akan penghargaan Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja
5. Kebutuhan perwujudan diri Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinya

## B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian landasan teoritis diatas, maka dapat digambarkan model kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini yaitu bahwa komunikasi dan motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan seperti gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir  
Pengaruh Komunikasi dan Motivasi  
Karyawan Terhadap Kinerja  
Karyawan .

## C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan, dan kerangka pemikiran di depan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga komunikasi dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
- H.2. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
- H.3. Diduga komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

H.4 : Diduga komunikasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

### 3. Methodologi Penelitian

#### 3.1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas dua macam, yaitu : variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja karyawan dan variabel tidak terikat (*independent variable*), yaitu komunikasi dan motivasi kerja.

Definisi operasional adalah meletakkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan keinginan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Komunikasi (X1) ; Richard L. Wiseman, dia mengatakan bahwa komunikasi sebagai proses yang melibatkan dalam pertukaran-pesan dan penciptaan makna. Makna yang tersimpan dalam definisi ini memberikan pengertian bahwa komunikasi efektif apabila orang tersebut menafsirkan pesan yang sama seperti apa yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan
2. Motivasi (X2) : Mohtar (2019:20) “Motvasi adalah

dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan

3. Kinerja (Y) : Kinerja mencakup variabel-variabel yang berkaitan dengan input, prilaku (proses), output dan outcome (nilai tambah/dampak) (Andhita, 2008). Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Menurut Tsui, Anne S., Jone L. Pearce dan Lyman W. Porter (1997),

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari unsur yang mempunyai tolak ukur tertentu yang diminati oleh peneliti (Anggakara, 2010). Dalam hal ini populasinya adalah semua karyawan yang ada di perusahaan tersebut yaitu yang berjumlah 70 orang Ukuran sampel. Penelitian dilaksanakan pada struktur SDM pada staff Manajemen dan dewan guru SMK Pariwisata Swasta di Tabanan dan menggunakan pedoman dari Roscoe (Agusty Ferdinand, 2006) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang memadai yaitu lebih besar dari 30, dan kurang dari 500.

a. Teknik pengambilan sampel

Peneliti menggunakan salah satu dari teknik *non probability sampling* yaitu *Purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan sampel yang dipilih dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang dipilih sebagai sampel karena peneliti menilai bahwa seseorang tersebut memiliki informasi yang relevan bagi penelitiannya, dan memenuhi kriteria yang telah ditentukan peneliti sebelumnya (Agusty Ferdinand, 2006). Adapun kriterianya ialah staff yang mempunyai masa kerja 2 tahun keatas.

3.3. Responden yang dijadikan sampel

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu staff manajemen dan guru massa kerja minimal 2 tahun. Dengan pertimbangan dalam jangka waktu minimal 2 tahun karyawan.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian, diperlukan data-data sebagai berikut : (a) Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya (Hadi Sutrisno, 2001). (b) **Data sekunder** yaitu Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa

keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi Sutrisno, 2001). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui wawancara langsung dengan karyawan dan pimpinan

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya (Supranto, 1996). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Kuesione, Wawancara, Observasi

3.6. Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS for windows*. Dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu: (a) **Analisis Kualitatif** Analisis kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif ini merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung (Hadi Sutrisno, 2001). (b) **Analisis Kuantitatif** Analisis kuantitatif adalah analisa data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu.



Adapun alat analisis yang digunakan, antara lain :

#### **a. Analisis Regresi Berganda**

Regresi Berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi berganda menurut Sugiyono (2002) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Komunikasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

Untuk memperoleh model regresi berganda yang terbaik maka model regresi yang diajukan perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

#### **b. Uji T**

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian

dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan tingkat signifikan sebesar 5 % dan degree of freedom (df)  $n - k$ ,  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel independen membandingkan t hitung dengan t tabel apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2015), uji t digunakan untuk menguji sendiri sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y). Syaratnya:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### **c. Uji F**

Menurut (Algifari, 2009) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji distribusi F. Yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung (Rasio F) yang terdapat pada tabel analysis of

variance (ANOVA) dari hasil perhitungan. Menurut (Sugiyono, 2005) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji F (F-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 0,05 membandingkan F hitung dengan F tabel yaitu apabila F hitung > F tabel atau p value <  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila F hitung < F tabel atau P value >  $\alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

d. Uji  $R^2$  (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen

memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN UJI HIPOTESIS

##### 4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, umur dan pendidikan. Umur adalah usia yang dimiliki responden guna memudahkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan atas penerapan komunikasi dan motivasi kerja. Sementara Pendidikan adalah utama penting dalam bekerja di suatu perusahaan guna agar bisa melaksanakan pekerjaan lebih baik. Lebih jelasnya umur responden ditunjukkan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Frekuensi dan Persentase jenis kelamin, umur dan Pendidikan**

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase
Laki-laki	50	71.5
Perempuan	20	28.5
Total	70	100.0
Umur		
21 – 30	30	42.8
31 – 40	25	35.7
41 – 50	15	21.5
Total	70	100.0
Pendidikan		
S1	10	14.3
D2	15	21.5
D3	20	28.5
SMA	25	35.7
Total	70	100.0

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 4.1 terlihat sebanyak 50 orang atau 71.5 % adalah laki-laki dan perempuan ada sebanyak 20 orang atau 28.5 %. Terlihat karyawan kebanyakan yang bekerja adalah laki-laki dan perempuan lebih sedikit. Usia responden kebanyakan berusia 21 – 30 karena banyak yang ingin memiliki pengalaman dalam bekerja dan baru bekerja di Hotel Champlung Mas. Usia 31 – 40 memiliki pengalaman yang lebih matang dan biasanya kebanyakan mengatur dan mengawasi di perusahaan tersebut. Sedangkan usia yang 41 – 50 biasanya bekerja dalam bagian teknis dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Pada Deskripsi responden berdasarkan

Pendidikan terlihat yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan SMA yaitu 35.7%, pendidikan D3 yaitu 28.5%, pendidikan D2 yaitu 21.5% dan pendidikan S1 yaitu 14.3%. Sehingga karyawan yang memiliki pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan dengan yang lain dikarenakan banyaknya karyawan baru dalam perusahaan tersebut.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	10.018	5.504
1 Komunikasi	.332	.101
Motivasi	.658	.124

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber : Data olahan SPSS.**

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan regresi linear berganda maka, diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 10.018 + 0.332X_1 + 0.658X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 10,018 dapat dikatakan bahwa, jika variabel komunikasi dan motivasi sama dengan nol (tidak ada) maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 10,018.
2. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,332 atau dalam persen 33,2% dapat dikatakan bahwa setiap penambahan komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,332 atau 33,2% dengan asumsi bahwa besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
3. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,658 atau dalam persen 65,8% dapat dikatakan bahwa setiap penambahan satu nilai motivasi maka, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,658 atau 65,8% dengan asumsi bahwa besarnya variabel dependen lainnya tetap.

#### 4.2.2. Uji Hipotesis

##### 4.2.2.1 Uji t

Berdasarkan hasil olah data SPSS, didapat hasil Uji t yaitu :

**Tabel 4.3 Hasil Regresi (Uji t)**  
**Komunikasi dan Motivasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.018	5.504		1.820	.073
KOMUNIKASI	.332	.101	.333	3.286	.002
MOTIVASI	.658	.124	.536	5.291	.000

**Sumber : Data Olahan SPSS,**

Tahapan-tahapan Uji t variabel Komunikasi dan Motivasi yaitu :

1. Menentukan Hipotesis
 

$H_0$  : Diduga komunikasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Diduga komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Menentukan tingkat signifikansi
 

Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05)
3. Menentukan  $t_{\text{tabel}}$ 

Degree of freedom  $df = n - k$ ,  $df = 70 - 2 = 68$ , ( $df = 68$ )  $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas (independent)  $t_{\text{tabel}}$  adalah  $t_{\alpha/2} (n-k)$  adalah ( $t/\alpha = 0,05/2 = 0,025$ ),  $n - k = 68$  diperoleh hasil  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,995 atau dapat dicari di Ms. Excel dengan cara pada cell kosong ketik =tinv(0,05;68) lalu enter.
4. Menentukan  $t_{\text{hitung}}$ 

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,286 dan 5,291
5. Kriteria Pengujian
  - a.  $H_0$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  jika signifikan  $> 0,05$

- b.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  jika signifikan  $< 0,05$
6. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$
- a. Komunikasi : Nilai  $t_{hitung} = 3,286$  dan nilai  $t_{tabel} = 1,995$ . Sehingga diperoleh persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,286 > 1,995$ ) maka  $H_0$  ditolak.
- b. Motivasi : Nilai  $t_{hitung} = 5,291$  dan nilai  $t_{tabel} = 1,995$ . Sehingga diperoleh persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,291 > 1,995$ ) maka  $H_0$  ditolak.
7. Kesimpulan  
Oleh karena itu untuk variabel komunikasi secara parsial  $t_{hitung}$  sebesar  $3,286 >$  nilai  $t_{tabel}$   $1,995$  maka  $H_0$  ditolak. Begitu pula dengan variabel motivasi secara parsial yang  $t_{hitung}$  sebesar  $5,291 >$  nilai  $t_{tabel}$   $1,995$  maka  $H_0$  juga ditolak. Sehingga kedua variabel yang hasilnya  $H_0$  di tolak tersebut maka  $H_a$  diterima. Yang artinya komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.2.2. Uji f

Berdasarkan hasil olah data SPSS, didapat hasil Uji f yaitu :

**Tabel hasil uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	569.084	2	284.542	16.811	.000 <sup>b</sup>
Residual	1134.059	67	16.926		
Total	1703.143	69			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI

#### Tahapan-tahapan Uji F

- Menentukan Hipotesis  
 $H_0$  : Diduga Komunikasi dan Motivasi secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 $H_a$  : Diduga Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Menentukan tingkat signifikansi  
Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  (signifikansi  $5\%$  atau  $0,05$ )
- Menentukan  $F_{tabel}$   
Dengan menggunakan tingkat keyakinan  $95\%$ ,  $\alpha = 5\%$ . Degree of freedom  $df_1 = k - 1$ , dan  $df_2 = n - k$ , dimana  $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel dependen dan variabel independen. ( $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 70 - 3 = 67$ ), hasil diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar  $3,133$  yang dihitung menggunakan Ms. Excel dengan cara pada cell kosong ketik `=finv(0,05;2;67)` lalu enter.
- Menentukan  $F_{hitung}$   
Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $16,881$
- Kriteria Pengujian  
a.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  jika signifikan  $> 0,05$

b.  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  jika signifikan  $< 0,05$

6. Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Nilai  $F_{hitung} = 16,881$  dan nilai  $F_{tabel} = 3,133$  sehingga diperoleh persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,881 > 3,133$ ) maka  $H_0$  ditolak.

7. Kesimpulan

Oleh karena itu secara simultan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,881 > nilai  $F_{tabel}$  3,133 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga kedua variabel secara simultan  $H_a$  diterima yang artinya komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.2.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen yaitu komunikasi dan motivasi dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.314	4.114	1.930

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan nilai  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,334 yaitu 33,4%. Artinya 16,7% untuk komunikasi dan 16,7% untuk motivasi. Kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan SMK (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor komunikasi karyawan dan juga motivasi karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan :  

$$Y = 10,018 + 0,332X_1 + 0,658X_2 + 0,666$$
  - a. Konstanta sebesar 10,018 yang artinya jika tidak ada komunikasi dan motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 10,018.
  - b. Koefisien regresi sebesar 0,332 yang artinya setiap penambahan satu satuan nilai komunikasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,332 atau 33,2% dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
  - c. Koefisien regresi sebesar 0,658 yang artinya setiap penambahan satu satuan nilai motivasi, maka akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,658 atau 65,8 % dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

3. Variabel komunikasi secara parsial  $t$  hitung sebesar  $3,286 >$  nilai  $t$  tabel 1,995 maka  $H_0$  ditolak. Begitu pula dengan variabel motivasi secara parsial yang  $t$  hitung sebesar  $5,291 >$  nilai  $t$  tabel 1,995 maka  $H_0$  juga ditolak. Sehingga kedua variabel yang hasilnya  $H_0$  di tolak tersebut maka  $H_a$  diterima. Yang artinya komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Variabel komunikasi dan motivasi secara simultan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $16,881 >$  nilai  $F_{tabel}$  3,133 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga kedua variabel secara simultan  $H_a$  diterima yang artinya komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel yang paling dominan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Artinya faktor motivasi lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dibanding dengan faktor komunikasi.
6. Data hasil dari SPSS, koefisien determinasi nilai  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,334 yaitu 33,4%. Artinya 16,7% untuk komunikasi dan 16,7% untuk motivasi. Kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

dimasukkan dalam model penelitian ini.

## B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis, maka ada beberapa hal ingin penulis sampaikan kepada pihak Lembaga Pendidikan SMK Pariwisata, yaitu :

1. Memberikan kesejahteraan pada karyawan yang layak guna untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Memberikan sebuah penghargaan atau prestasi karyawan pada waktu event-event tertentu, misalnya pada saat ulang tahun mengadakan penilaian karyawan dan memberikan apresiasi bagi karyawan yang rajin atau pintar dalam bekerja.
3. Meningkatkan sarana-sarana SDM pada perusahaan tersebut agar kinerja karyawan semakin meningkat dan betah di dalam pekerjaannya.
4. Memberikan semangat kepada karyawan dalam hal bekerja sama ataupun bekerja dalam tim agar karyawan tersebut merasa termotivasi dalam pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA.

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Prosiding Seminar Nasional, 7(4), 499–509.

- Ali Nurdin, dkk, Pengantar Ilmu Komunikasi: Buku Perkuliahan Program S-1 Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, (Sidoarjo: CV Mitra Media Nusantara, 2013), hlm. 6-7.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. Profesional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/profesional.v6i1.837>
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1), 84–90. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7317>
- Arisuniarti, D. M. (2016). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Universitas Warmadewa. J. Administrasi Publik, 1(1), 49–64.
- Arnawa, I. M. P., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Padma. Jurnal manajemen dan bisnia, 3(1), 56–64. Asmalah, L.,
- Arianto, N., & Heriyanto. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireundeu. Jurnal Ilmiah prodi manajemen, 9(1), 27–36.
- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. (2019). Pengaruh City Branding “a Land of Harmony” Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) 1,2, 3(3), 70. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp67-168>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Budiarti, T., & Bukhori, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Komitmen Organisasi Pada Cv. Auto 99 Malang. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 11(2), 28–35. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.57>
- Cahyo, S. D. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Bandung Istana Plaza. jurnal



inovatif mahasiswa  
manajemen, 1(2), 180–192.

Diah Pudjiastuti, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi-Part 1”, <http://www.168solution.com/news-info/faktor-fajtor-yang-mempengaruhi-komunikasi-part-1>., diakses tanggal 25 Januari 2023.

Huamira, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja,Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen. 11(21), 28–34.

Namora, I., Siregar, P., Taslim, N., & Wijaya, C. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Jaya Anugrah Sukses Abadi ( Brastagi Supermarket ). 8(1), 1–9

Rialmi, Z., Fajrin, L. A., & Syamruddin. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Developme