

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA CREDIT COMPANIES (ACC)

Santi Dwi Yulisti¹, Kurnia²

^{1,2} Ilmu Komunikasi, STIKOM Inter Studi, Jakarta

^{1,2} Jl. Wijaya II No. 62, Jakarta 12160

¹shantymandala11@gmail.com

²kurnia.add@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan variabel bebas motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies, serta untuk mengetahui manakah diantara kedua variabel tersebut yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi sebesar 65 karyawan dan sampel mengambil dari seluruh jumlah populasi. Data diperoleh dari proses wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menjawab hipotesis. Hasil penelitian ini adalah: (1) variabel motivasi dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar $0,006 < 0,05$; (2) variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tingkat signifikan sebesar $0,019 < 0,05$; (3) variabel motivasi dan komunikasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Komunikasi, Kinerja

Abstract. The purpose of this study was to determine partially or simultaneously the independent variables of motivation and communication on the performance of employees of PT. Astra Credit Companies, and to find out which of the two variables has a dominant effect on the dependent variable. This research uses quantitative methods, a population of 65 employees and samples taken from the entire population. Data obtained from the process of interviews, observations, and distributing questionnaires to respondents, the data were analyzed using multiple linear regression analysis to answer the hypothesis. The results of this study are: (1) motivational variables and have a positive and significant effect on employee performance with a significant level of $0.006 < 0.05$; (2) the communication variable has a positive and significant effect on employee performance with a significant level of $0.019 < 0.05$; (3) the variables of motivation and communication have a positive and significant effect simultaneously on employee performance.

Key: Motivation, Communication, Performance

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dan merupakan faktor kesuksesan perusahaan. Oleh sebab itu kinerja pegawai harus dikembangkan supaya mendapat hasil tertinggi untuk perusahaan, dan kinerja pegawai sangat diperlukan perusahaan.

Kemudian sumber daya manusia menginginkan pengelolaan yang berhasil dan sesuai. Pengelolaan yang diinginkan dapat meningkatkan performan untuk mencapai tujuan. Perusahaan menggunakan beragam metode untuk meningkatkan kinerja pegawai, meskipun metode perusahaan satu dan perusahaan lain berbeda. Upaya peningkatan kinerja pegawai berakibat pada kreativitas perusahaan (Jacqueline et al., 2011).

Perusahaan menginginkan karyawan dapat lebih menarik, oleh sebab itu diperlukan pegawai yang memiliki prestasi kerja (Gupta & Muita, 2012). Dikemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian yang dimiliki oleh seorang individu atau karyawan, dapat meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan. (Becker et al., 2011). Hasil kerja dalam kurun waktu terbatas dengan beragam peluang seperti tujuan dan pedoman yang disetujui perusahaan (Jacqueline et al., 2011). Prestasi yaitu efek dari kualitas dan kuantitas pekerjaan pegawai dilakukan untuk mewujudkan tugas yang dibebankan (Mangkunegara, 2012). Kinerja pegawai yang buruk diakibatkan terlalu banyaknya tugas yang diberikan hampir tidak ada bantuan sesama rekan (Bilgin & Demirer, 2012).

Motivasi itu cara yang dipakai pimpinan agar bawahan mau bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan (Usman, 2006). Motivasi adalah proses yang dapat menghasilkan, membimbing dan mempengaruhi tindakan yang gigih untuk mencapai tujuan (Aisha, 2013). Motivasi adalah suatu daya penggerak yang dapat membimbing seorang

individu untuk melakukan tindakan atau melakukan sesuatu tanpa tekanan atau manipulasi (Smith et al., 2015). Motivasi dan kinerja saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain, dan jika karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan rendah (Harlie, 2010). Semakin tinggi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai tersebut (Celep & Yilmazturk, 2012).

Motivator adalah potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan seseorang. Belum tentu seseorang mau mengerahkan seluruh potensinya untuk mencapai hasil yang terbaik, sehingga masih diperlukan insentif agar karyawan tersebut mau mencapai potensi dirinya secara maksimal. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Setiawan, 2013).

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau maksud melalui satu pihak iatau individu kepada pihak lain, secara langsung atau melalui media (Fahmi, 2016). Dikemukakan bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan (Femi, 2014). Melalui komunikasi, seseorang dapat menyampaikan keinginan-keinginannya yang terpendam kepada orang lain dapat melalui suara atau tindakan, isyarat fisik, dll.

Public Relations atau hubungan masyarakat memegang peranan penting di dalam memajukan setiap perusahaan termasuk PT. Astra Credit Companies (ACC). *Public relations* sebagai corong atau saluran komunikasi baik di dalam internal perusahaan (*Internal Public Relations*) maupun eksternal perusahaan (*Eksternal Public Relations*). Dengan demikian *Public Relation* adalah fungsi manajemen secara khusus yang mendukung terbentuknya saling pengertian dalam komunikasi,

pemahaman, penerimaan, dan kerjasama antara organisasi dengan berbagai publiknya (Cutlip, Center & Brown, 2004:4). *Public Relation* dalam aplikasinya merupakan bagian pembentuk opini publik dan citra perusahaan, namun *Public Relation* juga memiliki fungsi lain yaitu sebagai pembentuk harmonisasi yang indah dalam internal organisasi/perusahaan yakni demi kenyamanan para karyawan yang bekerja pada organisasi/perusahaan (Kurnia, 2010).

Dengan begitu karyawan akan merasakan kenyamanan dalam perusahaan yang menuntut *public relation* untuk memiliki strategi-strategi yang kemudian dapat memacu motivasi kerja yang tinggi bagi para karyawan untuk dapat terus mewujudkan cita-cita perusahaan demi menunjang produktifitas perusahaan. Dengan adanya strategi yang dimiliki oleh *public relation* dalam sebuah perusahaan tentunya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat lebih memudahkan para praktisi *public relation*. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Riyadi, 2011).

Penelitian ini dilakukan di PT. Astra Credit Companies (ACC) yang berlokasi di Jl. RS. Fatmawati No. 9 RT001/005 Kel- Gandaria Selatan, Kec-Cilandak, Jakarta Selatan. 12420. ACC berdiri sejak 15 Juli 1982. ACC adalah perusahaan Pembiayaan mobil dan alat berat, ACC berkomitmen penuh untuk meningkatkan layanan pada masyarakat. ACC menyediakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian mobil dan alat berat dalam kondisi baru ataupun bekas serta fasilitas pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, pembiayaan multiguna dan sewa operasi (*operating lease*). ACC juga mendukung penjualan mobil melalui jaringan dealer, *showroom* maupun perseorangan di seluruh wilayah Indonesia. iaringan ACC tersebar di hampir seluruh kota besar di Indonesia.

Saat ini ACC memiliki 75 kantor cabang yang tersebar di 59 kota di Indonesia, dan akan terus bertambah.

Alasan peneliti memilih PT. Astra Credit Companies (ACC) sebagai lokasi peneliti adalah karena mempunyai visi “*Become the 1st choice financing company with total solution*” siap bersaing untuk menjadi yang terbaik. PT. Astra Credit Companies (ACC) seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, agar dapat mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan ini diutamakan *performance* atau hasil penjualan target bulanan. Penilaian kinerja karyawan dilihat langsung dengan hasil *performance* dan tingkat kemampuan dalam berjualan lebih terlihat dalam tingkat motivasi, dalam kebutuhan akan terlihat sangat berbeda bagi karyawan yang memang memiliki banyak kebutuhan akan menjalankan tugas pekerjaan dengan penuh semangat dan menghasilkan *performance*, bagi karyawan lama akan mendapat perlakuan yang berbeda dikarenakan juga kinerja mereka bagus. Dukungan dari para koordinator dan atasan sangat membantu mereka. Selain itu tingkat tekanan di kantor ini sangat tinggi, terutama tekanan dari divisi penjualan selalu menginginkan hasil valid yang sesuai dengan keinginan dan harapan, tidak menerima alasan apapun dalam hasil kerja, hanya meminta hasil yang maksimal tetapi terkadang tidak bisa memahami kendala di lapangan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan ada PT. Astra Credit Companies (ACC) maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC)”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh

motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC).

Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak mengambil tindakan, secara inheren internal dan eksternal, dan dapat bersifat positif atau negatif, tergantung seberapa keras manajernya (Ardana et al., 2009). Motivasi dapat digambarkan sebagai arah atau kegigihan individu dalam berjuang untuk mencapai tujuan yang lebih baik (Ahmed, 2010). Motivasi adalah suatu kekuatan yang muncul dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Purwanto, 2013)

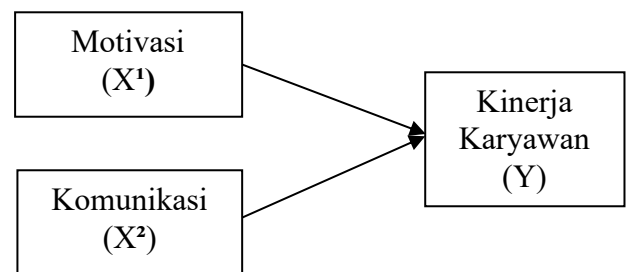
Motivasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan (Riyadi, 2011). Sebuah penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai (Sri Hastuti, Andi Sularso, 2013). Menurut Risambessy (2012), motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Menurut Setiawan (2013), motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan (ZAMEER et al., 2014).

Bangun (2012) menyatakan bahwa komunikasi sangat penting idalam suatu organisasi karena melibatkan penyampaian informasi tentang pekerjaan organisasi antara individu dalam suatu kelompok. Kesalahan dalam menyampaikan pesan menyebabkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, yang pada gilirannya menghasilkan pekerjaan yang buruk dan pada akhirnya kinerja yang buruk. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Kiswanto, 2010). Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Susanto & Anisah, 2019). Sebuah penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi

memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja (Sri Hastuti, Andi Sularso, 2013). Penelitian lain menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat mendukung kinerja pegawai (Sembiring, 2015). Studi Wardhani dkk. (2016), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC).

H2: Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASTRA Credit Corporation (ACC).



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Hasil Olah SPSS

2. Tinjauan Literatur

Motivasi Kerja

Sebuah penelitian menyatakan motivasi berasal dari kata latin "*moreve*" berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu variable atau perbuatan (Suwatno & Priansa, 2011). Robbins dan Mary merumuskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Suwatno & Priansa, 2011). Sebuah penelitian menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia

bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Kadarisman, 2012). Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Selanjutnya penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku dalam pekerjaan yang dia tekuni (Danim, 2012). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga, 2009). Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Kemudian sumber lain mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Hamzah B, 2012).

Motivasi kerja karyawan memiliki dua dimensi yaitu:

- 4) Dimensi dorongan internal
- 5) Dimensi dorongan eksternal

Greenberg dan Baron Djatmiko (2005) mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan. Senada dengan pernyataan Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Indikator-Indikator Motivasi Kerja Menurut McClelland dalam Robbins (2011) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

- 1) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan

senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, *prestise* dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya;

- 2) Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi dari pada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi, sehingga mereka melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu
- 3) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Fahmi, 2016). Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Femi, 2014). Sebuah penelitian menyatakan bahwa dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak, syarat anggota badan dan sebagainya (Ardana et al., 2009). Komunikasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Kiswanto, 2010). Dimensi-dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi menurut Effendy (2011) dibagi menjadi dua, yaitu:

2) Komunikasi Internal

Komunikasi ini meliputi berbagai cara yang dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu komunikasi persona dan komunikasi kelompok. Komunikasi persona adalah komunikasi antara dua orang dan dapat berlangsung dengan dua cara yakni komunikasi tatap muka dan komunikasi bermedia, sedangkan komunikasi kelompok adalah komunikasi antara seseorang dengan sekelompok orang dalam situasi tatap muka.

3) Komunikasi Eksternal

Komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi. Komunikasi eksternal terdiri atas dua jalur secara timbal balik, yakni komunikasi dari organisasi kepada khalayak dan dari khalayak kepada organisasi. Jadi secara garis besar, menurut Katz dan Robert Kahn dikatakan bahwa komunikasi dalam organisasi sebagai suatu proses penyampaian informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain yang merupakan satu-satunya cara manajemen aktivitas dalam suatu organisasi melalui proses komunikasi (Effendy, 2011).

Berdasarkan pengertian yang dijabarkan, terlihat bahwa komunikasi yang dilakukan dalam organisasi harus terjalin dengan baik agar hasil yang disampaikan juga baik dan dimengerti. Sebuah organisasi pastinya tidak akan luput dari hubungannya dengan khalayak atau konsumennya. Dalam hal ini perlu adanya cara yang tepat agar pesan yang disampaikan oleh organisasi kepada khalayak dapat tersampaikan dengan baik.

Kinerja Karyawan

Setiap manusia memiliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut memiliki makna yang sama. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Simamora, 2003).

Sumber lain menjelaskan bahwa kinerja atau *performance* adalah berdaya guna prestasi (Shadily, 1992). Pendapat lain menjelaskan bahwa kinerja adalah memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi public setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap (Kumorotomo, 1996). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012). Kinerja pegawai sangatlah diperlukan karena, dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Sumber lain menyebutkan bahwa kinerja adalah derajat kesiapan untuk tugas-tugas yang mengatur pekerjaan (Riniwati, 2011). Oleh karena itu, kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau meningkatkan kegiatan

sesuai dengan tugasnya dan mencapai hasil yang diharapkan.

Dimensi-dimensi kinerja karyawan adalah ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual di tempat bekerja, dimana kinerja meliputi:

- 1) Kualitas yang dihasilkan,
- 2) Kuantitas yang dihasilkan,
- 3) Ketepatan waktu (waktu kerja),
- 4) Kerjasama

Berikut adalah indikator-indikator kinerja karyawan:

- 1) Efektifikasi dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita dapat mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan memiliki nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila imencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.
- 3) Disiplin
Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.
- 4) Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan

daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Ivancevich, 2001).

Disebutkan pula beberapa dimensi dalam kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kuantitas kerja (*quantity of work*)
Hal ini berkaitan dengan hasil jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan karyawan dalam kondisi normal.
- 2) Kualitas kerja (*quality of work*)
Meliputi ketelitian, kerapian, dan ketepatan dalam bekerja atau standar mutu yang ditetapkan.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*)
Meliputi pengetahuan yang jelas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya.
- 4) Kualitas personal (*personal quality*)
Meliputi penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas, dan kemampuan sosial.
- 5) Kerjasama (*cooperation*)
Kerjasama sesama rekan kerja yaitu kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan ikerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ivancevich, 2001).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang berbentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012), penelitian asosiasif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) yang beralamat di Jl. RS. Fatmawati No. 9 RT. 001/005 Kelurahan Gandaria Selatan, Kecamatan Cilandak, Jakarta Selatan.

Alasan yang melatar belakang penelitian di PT. Astra Credit

Companies (ACC) ini karena ditemukan masalah-masalah yang terkait dengan motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan melalui motivasi dan komunikasi pada PT. Astra Credit Companies. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator yang termasuk dan diidentifikasi dalam kinerja adalah:

- 1) Prestasi kerja;
- 2) Tanggung jawab;
- 3) Kerjasama;
- 4) Inisiatif;
- 5) Ketepatan waktu;
- 6) Tingkat kesalahan kerja;
- 7) Kecepatan kerja (Mangkunegara, 2010).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2). Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bertindak berdasarkan keinginan untuk memuaskan kebutuhannya. Indikator variabel Motivasi, yaitu:

- 1) Persepsi karyawan, apakah besaran upah yang ditawarkan perusahaan telah memenuhi kebutuhan pokok karyawan;
- 2) Persepsi karyawan bahwa adanya tunjangan berkelanjutan sudah mencukupi;
- 3) Persepsi karyawan terhadap penghargaan dan prestasi ikerja
- 4) Insentif yang memadai;
- 5) Kesadaran karyawan akan tantangan yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas, membuat karyawan lebih semangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Ika, 2009).

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi dari satu orang ke orang lain dengan tujuan memperoleh

pengertian yang sama. Indikator variabel Komunikasi menurut sebuah hasil studi holistik pada tahun 2012, yang diukur berdasarkan persepsi responden sebagai berikut:

- 1) Karyawan merasa informasi pekerjaan yang diberikan pimpinan efisien;
- 2) Persepsi karyawan tentang informasi yang disampaikan dari karyawan kepada pimpinan tentang pengambilan keputusan adalah baik;
- 3) Persepsi karyawan tentang diskusi antar karyawan untuk mencari solusi yang efektif untuk masalah,
- 4) Persepsi karyawan berada di luar pekerjaan melihat waktu yang tersedia untuk memberikan informasi tentang pekerjaan. (Endang, 2010)

Data kualitatif dalam penelitian ini berupa gambaran umum tentang PT. Astra Credit Companies di Jakarta Selatan. Data kuantitatif yang digunakan adalah data jumlah karyawan PT. Astra Credit Companies di Jakarta Selatan dan hasil jawaban kuesioner dari responden. Data primer, yaitu data yang berasal atau bersumber dari data asli. Data primer ini tersedia dalam bentuk gabungan atau *file-file*.

Data primer harus ditemukan melalui narasumber atau seseorang yang akan menjadi objek penelitian atau orang yang akan kita jadikan sebagai seseorang yang menjadi pusat informasi atas sebuah data. Oleh karena itu, di dalam penelitian ini data primer didapatkan melalui angket atau kuesioner yang disebarlang langsung kepada responden. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti berupa pertanyaan tertutup. Angket atau kuesioner tertutup adalah angket yang dibuat sedetail mungkin untuk mendapatkan data tentang kondisi atau situasi yang dialami oleh responden itu sendiri. Data sekunder, yaitu data telah dikumpulkan oleh pihak lain yang terkait

dengan penelitian ini. Data sekunder berupa jumlah karyawan dan struktur organisasi yang telah dimiliki oleh perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC) yang berjumlah 65 iorang. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai responden disebut dengan *sampling jenuh*. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian survei eksplanatif. Metode pengumpulan idata yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, karakteristik, pendapat, atau persepsi seseorang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Oleh karena itu, kuesioner akan diukur menggunakan skala *likert* dengan nilai sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
Tidak Setuju (TS) = 2
Setuju (S) = 3
Sangat Setuju (SS) = 4

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik khusus responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat di tunjukan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Laki – laki	39	60,0
Perempuan	26	40,0
Total	65	100

Sumber: Data diringkas dari hasil pengumpulan kuesioner

Berdasarkan tabel tersebut dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini terdapat karyawan yang berjenis kelamin laki–laki berjumlah 39

orang dengan prosentase 60,0% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang dengan prosentase 40,0%. Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan.

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dapat di tunjukan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SLTA	4	6,1
Diploma	7	10,8
Sarjana	54	83,1
Total	65	100

Sumber: Data diringkas dari hasil pengumpulan kuesioner

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diidentifikasi bahwa responden paling sedikit adalah karyawan yang berpendidikan SLTA dengan jumlah 4 orang dengan prosentase 6,1%. Karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 7 orang dengan prosentase 10,8% dan yang paling banyak adalah responden yang berpendidikan Sarjana dengan jumlah 54 orang dengan prosentase 83,1%.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia pada penelitian ini dapat di tunjukan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
17 – 24	21	32,3
24 – 31	26	40,0
31 – 38	11	16,9
38 < 45	7	10,8
Total	65	100

Sumber: Data diringkas dari hasil pengumpulan kuesioner

Dari Tabel 3 tersebut diatas dapat

diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang berumur 17-25 tahun berjumlah 21 orang dengan prosentase 32,3%, sedangkan karyawan yang berumur 26-35 tahun berjumlah 26 orang dengan prosentase 40,0%, sedangkan yang berumur 36-45 tahun berjumlah 11 orang dengan prosentase 16,9% dan diatas 45 tahun sebanyak 7 orang dengan prosentase 10,8%. Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan karyawan dengan umur 26-35 tahun dan yang paling sedikit adalah karyawan dengan umur diatas 45 tahun.

Pengujian validitas tiap butir menggunakan analisis item, yaitu melakukan korelasi skor tiap butir atau faktor dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Berdasarkan tabel 4 dibawah ini instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30.

Tabel 4. Hasil Uji Validasi Instrumen

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,892	Valid
	X1.2	0,892	Valid
	X1.3	0,746	Valid
	X1.4	0,783	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,763	Valid
	X2.2	0,862	Valid
	X2.3	0,801	Valid
	X2.4	0,831	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,764	Valid
	Y.2	0,821	Valid
	Y.3	0,732	Valid
	Y.4	0,871	Valid
	Y.5	0,851	Valid
	Y.6	0,771	Valid
	Y.7	0,789	Valid
	Y.8	0,867	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS

Pengujian reliabilitas instrumen ditentukan dengan cara menghitung besarnya nilai *cronbach's alpha*, dimana instrumen dapat dikatakan *reliable* bila telah memiliki koefisien *cronbach's*

alpha > 0,60 (Sugiyono, 2012). Pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian reliabel sehingga layak digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,845	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,830	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,888	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,924	Reliabel

Sumber: Hasil Olah SPSS

Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian berupa angket, yaitu penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden untuk dijawab sendiri. Berdasarkan pada penilaian ini memiliki nilai tertinggi sebesar 5 (lima) dan nilai terendah adalah 1 (satu), sehingga dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan yaitu $Interval = \{5-1:5\} = 0,80$. Berdasarkan perbandingan nilai yang dibuat dengan skor yang ada didalam penelitian ini, maka diperoleh rata-rata skor dengan kriteria sebagai berikut.

Tabel 6. Kriteria Nilai Interval mengenai Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

No.	Nilai	Motivasi	Komunikasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
1	1,00-1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
2	1,81-2,60	Rendah	Tidak Baik	Tidak Baik	Rendah
3	2,61-3,40	Cukup Tinggi	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Tinggi
4	3,41-4,20	Tinggi	Baik	Baik	Tinggi
5	4,21-5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olah SPSS

Tabel 7 menjelaskan persepsi responden mengenai variabel Motivasi adalah pernyataan "Gaji yang di berikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan primer saya" diperoleh nilai

rata-rata sebesar 4,22. Artinya, gaji yang di berikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan primer karyawan tergolong sangat tinggi. Pernyataan “Tunjangan yang berkesinambungan di perusahaan cukup bagi saya” dengan nilai rata-rata 4,10. Artinya, tunjangan yang berkesinambungan di perusahaan cukup bagi karyawan tergolong tinggi.

Pernyataan “Penghargaan atas prestasi kerja cukup memotivasi saya dalam bekerja” dengan nilai rata-rata 4,19. Artinya, penghargaan atas prestasi kerja cukup memotivasi karyawan dalam bekerja tergolong tinggi. Pernyataan “Tantangan dalam bekerja membuat saya bersemangat menyelesaikan tugas” dengan nilai rata-rata 4,25. Artinya, tantangan dalam bekerja membuat karyawan bersemangat menyelesaikan tugas tergolong sangat tinggi.

Tabel 7. Persepsi Responden terhadap Motivasi

Pernyataan Motivasi	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata Rata	Ket.
	1	2	3	4	5			
Gaji yang di berikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan primer saya	0	0	10	29	24	266	4,22	Sangat Tinggi
Tunjangan yang berkesinambungan di perusahaan cukup bagi saya	0	0	13	31	19	258	4,10	Tinggi
Penghargaan atas prestasi kerja cukup memotivasi saya dalam bekerja	0	0	13	25	25	264	4,19	Tinggi
Tantangan dalam bekerja membuat saya bersemangat menyelesaikan tugas	0	0	11	25	27	268	4,25	Sangat Tinggi
Rata-rata							4,19	

Sumber: Hasil Olah SPSS

Tabel 8 dibawah ini menjelaskan persepsi responden mengenai variabel Komunikasi adalah terlihat dari pernyataan “Penyampaian informasi pekerjaan oleh pimpinan sudah efektif kepada saya” diperoleh nilai rata-rata 4,17. Artinya penyampaian informasi pekerjaan oleh pimpinan sudah efektif

kepada bawahan tergolong baik. Pernyataan “Penyampaian informasi saya terhadap pimpinan dalam pengambilan keputusan sudah baik” dengan nilai rata-rata 4,19. Artinya penyampaian informasi bawahan terhadap pimpinan dalam pengambilan keputusan sudah baik yang tergolong baik.

Pernyataan “Diskusi antar pegawai dalam menemukan solusi permasalahan berjalan efektif” dengan nilai rata-rata 4,08. Artinya diskusi antar pegawai dalam menemukan solusi permasalahan berjalan efektif tergolong baik. Pernyataan “Penyampaian informasi pekerjaan di luar jam kerja sudah cukup efektif” dengan nilai rata-rata 4,08. Artinya penyampaian informasi pekerjaan di luar jam kerja sudah cukup efektif tergolong baik.

Tabel 8. Persepsi Responden terhadap Komunikasi

Pernyataan Komunikasi	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata Rata	Ket.
	1	2	3	4	5			
Penyampaian informasi pekerjaan oleh pimpinan sudah efektif kepada saya	0	0	11	30	22	263	4,17	Baik
Penyampaian informasi saya terhadap pimpinan dalam pengambilan keputusan sudah baik	0	0	11	29	23	264	4,19	Baik
Diskusi antar pegawai dalam menemukan solusi permasalahan berjalan efektif	0	0	16	26	21	257	4,08	Baik
Penyampaian informasi pekerjaan di luar jam kerja sudah cukup efektif	0	2	11	30	20	257	4,08	Baik
Rata-rata							4,13	

Sumber: Hasil Olah SPSS

Tabel 9 dibawah ini menjelaskan persepsi responden tentang variabel kinerja karyawan adalah dilihat dari pernyataan dengan nilai tertinggi adalah pernyataan kedua yaitu “Saya memiliki

rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai

Pernyataan Kinerja Karyawan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata	Ket
	1	2	3	4	5			
Saya mampu memecahkan masalah dalam penyelesaian tugas.	0	0	12	26	25	265	4,21	Sangat Tinggi
Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	9	28	26	269	4,27	Sangat Tinggi
Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	12	28	23	263	4,17	Tinggi
Saya mampu mengambil keputusan dalam situasi mendesak.	0	0	21	19	23	254	4,03	Tinggi
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	14	27	22	260	4,13	Tinggi
Pekerjaan yang sayakerjakan dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan.	0	0	17	28	18	253	4,02	Tinggi
Saya mampu bekerjadengan cepat tanpa mengurangi kualitas kerja.	0	0	19	21	23	256	4,06	Tinggi
Rata-rata							4,13	

rata-rata 4,27. Artinya karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang tergolong sangat tinggi.

Pernyataan dengan nilai terkecil adalah mengenai “Pekerjaan yang saya kerjakan dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan” dengan nilai rata-rata 4,02. Artinya pekerjaan yang karyawan kerjakan dapat diselesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan yang tergolong tinggi.

Tabel 9. Persepsi Responden terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS

Pada hasil perhitungan melalui SPSS, variabel Disiplin Kerja adalah dilihat dari pernyataan “Perusahaan

mampu memberikan penghargaan kepada saya yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi” diperoleh nilai rata-rata 4,13. Artinya perusahaan mampu memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi yang tergolong baik. Pernyataan “saya selalu hadir ke kantor tepat waktu” dengan nilai rata-rata 4,03. Artinya karyawan selalu hadir ke kantor tepat waktu yang tergolong baik.

Pernyataan “Saya mampu mentaati aturan yang telah di tetapkan” dengan nilai rata-rata 4,10. Artinya karyawan mampu mentaati aturan yang telah di tetapkan yang tergolong baik. Pernyataan “Menurut saya sanksi yang diberikan telah sesuai dengan aturan yang berlaku” dengan nilai rata-rata 4,13. Artinya menurut karyawan sanksi yang diberikan telah sesuai dengan aturan yang berlaku yang tergolong baik. Pernyataan “Saya selalu berusaha memberitahukan jika berhalangan hadir pada saat hari kerja” diperoleh nilai rata-rata 4,29. Artinya karyawan selalu memberitahukan jika berhalangan hadir pada saat hari kerja yang tergolong sangat baik.

Uji *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) digunakan untuk mengetahui kecukupan sampel. Analisis faktor dianggap tidak layak apabila nilai KMO $\leq 0,5$. Hasil uji KMO dalam Tabel 10 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai KMO diatas 0,5, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki kecukupan sampel untuk analisis faktor.

Tabel 10. Hasil Uji KMO

No.	Variabel	KMO
1	Motivasi (X ₁)	0,773
2	Komunikasi (X ₂)	0,800
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,932

Sumber: Hasil Olah SPSS

Hasil *Percentage of Variance* menjelaskan kemampuan dari masing-

masing faktor untuk menjelaskan variasinya. Tabel 11 dibawah ini menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai *percentage of variance* lebih besar dari 60%, hal ini berarti faktor dari seluruh variabel memiliki kelayakan untuk menjelaskan variabel faktornya.

Tabel 11. Nilai Percentage of Variance

No.	Variabel	Percentage of Variance
1	Motivasi (X ₁)	68,991
2	Komunikasi (X ₂)	66,796
3	Kinerja Karyawan (Y)	63,478

Sumber: Hasil Olah SPSS

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu motivasi, komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies yang berfungsi sebagai variabel dependent (variabel terikat). Hasil uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients Std. B Error	Standarized Coefficients B	t	Sig
(Constant)	0,000	0,054	0,000	1,000
Motivasi	0,428	0,096	4,439	0,000
Komunikasi	0,330	0,089	3,733	0,000
R Square	= 0,827			
Adjusted R Square	= 0,818			
F Statistik	= 93,788			
Sig. F.hitung	= 0,000			

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2016

Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,000 + 0,428X_1 + 0,330X_2 + e \quad (2)$$

Keterangan:

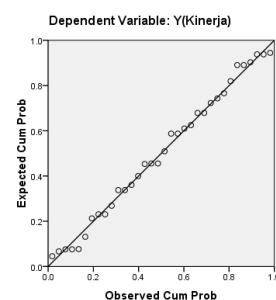
- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Komunikasi
- E = Error Term

Nilai X₁ sebesar 0,428, menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies. Nilai X₂ sebesar 0,330, menunjukkan variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies.

Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedisitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji pada Tabel 13 menunjukkan hasil uji bahwa nilai *Asymp.sig.* 0,662 dengan nilai *Asymp.sig.* lebih besar dari *alpha* 5 persen (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa modeluji telah memenuhi syarat normalitas.

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi, bisa menggunakan grafik histogram. Uji Normalitas dilakukan dengan dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dengan menggunakan SPSS maka didapatkan hasil gambar sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Hasil Olah SPSS

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas. Selain itu hasil dapat dilihat pula melalui Uji Kolomogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 13.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	63
Kalmogorov-Smirnov Z	0,730
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,662

Sumber: Hasil Olah SPSS

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tabel 14 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF kurang dari 10, dapat dinyatakan bahwa model uji tidak terdeteksi multikolinearitas.

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas

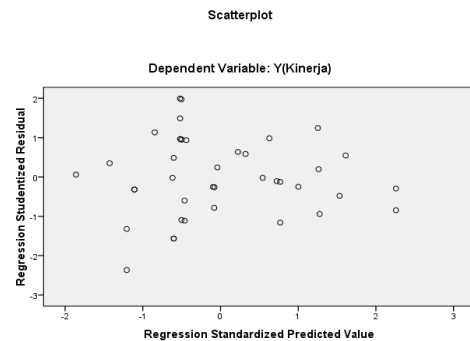
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi	0,316	3,163
Komunikasi	0,375	2,666

Sumber: Hasil Olah SPSS

Uji Heteroskedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan Tabel 15 dapat dilihat bahwa signifikansinya lebih dari $\alpha = 0,05$ terhadap *absolute residual* (Abs_Res) secara parsial. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas ini dilakukan dengan melihat pada Scatter Plot apakah

menyebarkan atau membentuk pola tertentu pada residualnya. Jika titik tidak menyebar dan membentuk suatu pola maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas. Berdasarkan hasil uji SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 3. Scatter Plot
Sumber: Hasil Olah SPSS

Berdasarkan Gambar 3, *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan membentuk pola tertentu. Hal ini disebabkan karena terjadi kesamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sehingga tidak terjadi heterokedastisitas. Data yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas tetapi terjadi homokedastisitas.

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
Motivasi	-1,573	0,121
Komunikasi	-0,832	0,409

Sumber: Hasil Olah SPSS

Pengujian berikutnya adalah uji kelayakan model atau uji F. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05, berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda pada Tabel 11 diketahui bahwa $F_{hitung} = 93,788$ dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi, komunikasi dan disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hasil ini berarti model dapat digunakan untuk mempresentasikan karena hasil *goodness of fit*-nya bernilai baik. Hasil ini juga didukung dengan nilai R^2 sebesar 0,827 yang memiliki arti bahwa 82,7% kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies dipengaruhi variabel motivasi, komunikasi, disiplin kerja dan sisanya 17,3 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian berikutnya adalah uji t. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) memiliki arti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi yang baik akan mempermudah segala proses pekerjaan karena diawali dengan semangat dan gairah kerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Jayusman dan Siti (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan. Risambessy (2012) menyatakan bahwa motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Harlie (2010) menyatakan bahwa motivasi dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Penelitian ini membuktikan dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) memiliki arti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan pada perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi. Apabila terjadi rendahnya komunikasi yang terjalin antar karyawan, maka kinerjanya pun akan menurun. Komunikasi yang baik, maka hasil pekerjaan yang dihasilkan lebih maksimal.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Wardhani dkk. (2016) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Susanto dan Hastin (2013) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan. Sembiring (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan mampu menunjang kinerja karyawan. Hasil menunjukkan dari penelitian ini membuktikan sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,00 (kurang dari 0,05) memiliki arti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti

semakin baik motivasi dan komunikasi pada perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi. demikian juga sebaliknya rendahnya motivasi dan komunikasi, maka kinerjanya pun akan menurun. motivasi dan komunikasi yang baik artinya penerapan kedisiplinan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga kinerjanya pun semakin baik.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sitorus dan Ahmad (2014) menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Wiratama dan Desak (2013) menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Turangan *et al.* (2016) menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Anik (2009) menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian ini membuktikan sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies. Variabel motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Credit Companies.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis adalah perusahaan perlu memberikan tunjangan sesuai beban pekerjaan agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan

semangat sehingga mampu memberi nilai perusahaan secara maksimal dan optimal. Intensif sangat perlu dalam mengadakan diskusi-diskusi antar karyawan untuk menemukan solusi permasalahan yang terjadi saat bekerja, agar terciptanya komunikasi antar karyawan dapat terjalin dengan baik. Perusahaan perlu mengadakan *training* untuk menambah keahlian (*skills*) pekerjaan demi meningkatkan kualitas kerja dan meminimalisir resiko kesalahan dalam bekerja pada karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahmed, I. (2010). Effects of Motivational factors on Employees Job Satisfaction: A case study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 70–80. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n3p70>
- Aisha, A. (2013). Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6), 605–609. <https://doi.org/10.7763/ijimt.2013.v4.470>
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. A. (2009). *Perilaku Keorganisasian/ Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi*.
- Becker, K., Antuar, N., & Everett, C. (2011). *Implementing an Employee Performance Management System in a Nonprofit Organization*. [https://doi.org/Becker, K., Antuar, N., & Everett, C. \(2011\).](https://doi.org/Becker, K., Antuar, N., & Everett, C. (2011).) Implementing an employee performance management system in a nonprofit organization. *Nonprofit Management and Leadership*, 21(3), 255–271. doi:10.1002/nml.20024

- Bilgin, N., & Demirer, H. (2012). The Examination of the Relationship Among Organizational Support, Affective Commitment and Job Satisfaction of Hotel Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 51, 470–473. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.08.191>
- Celep, C., & Yilmazturk, O. E. (2012). The Relationship among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Educational Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763–5776. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.512>
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 159–167. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n2p159>
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktik*. <https://onsearch.id/Record/IOS6530.ai:slims-1759>
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori Aplikasi, dan Kasus*.
- Femi, A. F. (2014). The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(8), 75–82. <https://doi.org/10.9790/0837-19827582>
- Gupta, A., & Muita, S. R. (2012). Relationship between Entrepreneurial Personality, Performance, Job Satisfaction and Operations Strategy: An Empirical Examination. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 86–95. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n2p86>
- Hamzah B, U. (2012). *Teori Kinerja & Pengukurannya*.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11, 117–124.
- Ivancevich, J. M. (2001). *Ivancevich, John M. 2001. Human Resource Management. Eighth Edition. McGraw-Hill*.
- Jacqueline, Omuya, M., David, Kungu, M., Leonar, Mulongo, S., & Dedan, O. O. (2011). *Effects Of Team Building On The Performance Of Employees In Organizations Towards The Realization Of Millennium Development Goals: A Survey Of Selected Banks In Eldoret Town*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia / M. Kadarisman*.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim POS Samarinda.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012).

- Evaluasi Kinerja SDM.*
- Motivasi, P., Kerja, P., Pengembangan, D. A. N., & Terhadap, K. (2014). *ISSN 2303-1174 F.H. Kalesaran., S.L. Mandey. P.A. Mekel. 2(4)*, 184–194.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen sumberdaya manusia “kebijakan kinerja karyawan” kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia.*
- Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen, 11(1)*, 139–144.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak motivasi dan kinerja pendekatan pemberdayaan SDM.*
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 13(1)*.
<https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Rosady, R. (1998). *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi, Konsep dan Aplikasi.*
- Sembiring, R. (2015). *kommunikasi,Rasmulia Sembiring 2015. 8(1)*, 42–47.
- Setiawan, agung. (2013). Agung Setiawan; Pengaruh Disiplin Kerja ... *Pengaruh Disiplin Kerja, 1(4)*, 1246.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori pengukuran dan implikasi.*
- Smith, E., Joubert, P., & Karodia, A. M. (2015). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Motivation at a Medical Devices Company in South Africa. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 5(1)*, 39–87.
<https://doi.org/10.12816/0019006>
- Sri Hastuti, Andi Sularso, S. K. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Probolinggo. *Jeam, XII(1)*, 80–103.
- State, B., Lawal, A. F., & Okhankhuele, O. T. (2014). *The Effect of Motivation on Project Execution in Nigeria : A Case Study of Bayelsa Plastic. 4(21)*, 2985–3002.
- Susanto, A., & Anisah, H. U. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen), 1(2)*, 233–258.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.*
- Usman, H. (2006). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan.* Bumi aksara.
- Zameer, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employees Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 4(1)*, 293–298.
<https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>