

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIKARA LESTARI NUSANTARA (MR. CREAMPUFF) SAWANGAN DEPOK

Meta Amriyanti Puspita Sari¹, Haidilia Maharani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹metaamriyanti9861@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02006@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of placement and training on employee performance either partially or simultaneously at PT. Adiakara Lestari Nusantara (Mr.Creampuff) Area Depok. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. Data collection methods used are primary data and secondary data. The sampling technique in this study used the Slovin technique, as many as 56 respondents. Data analysis using SPSS version 26 program. The analytical techniques used are validity test, reliability test, classic assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, auto correlation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis testing. Partial hypothesis testing of communication variable (X1) obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2,509 > 1.660$) and a significance value of $0.014 < 0.05$. This means that communication (X1) has a significant effect on employee performance (Y). The partial hypothesis test for the training motivational (X2) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($4,429 > 1.660$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that the motivational (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained $f_{count} > f_{table}$ ($22,133 > 3,091$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that communication (X1) and motivation (X2) have a significant simultaneous effect on employee performance (Y). Determination obtained R Square of 0.313, meaning that the variables of placement and training together have an influence contribution of 31.3% on employee performance. While the remaining 68.7% is influenced by other factors not examined in this study.

Keyword: Communication; Motivational; Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan pada PT. Adiakara Lestari Nusantara (Mr. Creampuff) Area Depok. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Slovin yaitu sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,709 > 1,674$) dan nilai signifikansi $0,481 < 0,05$. Artinya Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai thitung > ttabel ($4,518 > 1,674$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung > ftabel ($28,227 > 3,175$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,516, artinya variabel Penempatan dan Pelatihan secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,6% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi; Motivasi; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan itu sendiri. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, untuk itu organisasi perusahaan harus dapat mengetahui hal-hal apa saja yang membuat karyawan itu mau / mampu memberikan kinerja yang baik. Tujuan tidak lain adalah untuk kelangsungan hidup suatu organisasi itu sendiri. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antaravolume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity).

Berdasarkan beberapa definisi Beban kerja di atas menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti sistem pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan. Selain beban kerja yang berpengaruh dalam kinerja, faktor lain yang berpengaruh adalah Motivasi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Menurut Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007: 95).

Dalam pencapaian profit, perusahaan tentunya harus memperhatikan kinerja karyawan. PT Adikara Lestari Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kue (pastry) yang beralamat di Jalan Raya Sawangan Ruko Acacia No. 7, Rangkapan Jaya, Kec. Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat. Berikut data target dan pencapaian pada PT Adikara Lestari Nusantara.

Tabel 1.1
Target dan Pencapaian pada PT. Adikara Lestari Nusantara (MR. Creampuff) Sawangan Depok

Tahun	Realisasi Penjualan	Target Penjualan	Presentase Hasil Penjualan
2019	700	1.000	70%
2020	1.100	1.500	73%
2021	1.207	2.000	60%
2022	1.700	2.200	77%

Sumber: Data PT Adikara Lestari Nusantara (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan hasil pra survey mengenai variabel target dan pencapaian terhadap akumulasi produk yang terjual. Menunjukkan bahwa adanya peningkatan disetiap tahunnya namun, data menunjukkan kurang memuaskan pencapaian target pada tahun 2020 yaitu hanya berkisar 1.100 terjual yang memiliki

target penjualan sebesar 1.500. Dapat disimpulkan penurunan terjadi beberapa faktor yang mengharuskan ketidak puasan pencapaian, mengingat terjadinya wabah Corona Virus yang memang membuat produktivitas penjualan dan daya beli masyarakat berkurang. Hal tersebut juga diikuti dengan tidak stabilnya jumlah karyawan di setiap tahunnya.

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut Webster New Collogiate Dictionary “istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan lain sebagainya.

Oleh karena itu untuk mewujudkan itu dalam kinerja karyawan, beban kerja yang dihadapi haruslah sesuai dengan kemampuan, dan jangan memberikan tugas yang bukan pada bidangnya, hal ini ketika beban kerja sudah dapat menimbulkan tekanan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas, oleh karena itu bagi pimpinan pada saat karyawan sudah mempunyai stress yang tinggi karena beban kerja pada saat itulah peran pemimpin memberikan motivasi agar karyawan bisa bekerja dengan baik lagi, maka dari itu dengan komunikasi yang baik dari atasan ke bawahan untuk menjelaskan suatu masalah yang terjadi perlunya komunikasi yang baik. Ketika kinerja karyawan yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan komitmen organisasi atau instansi karena pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan.

Berikut hasil pra survey karyawan terhadap komunikasi dan motivasi mempengaruhi beban kinerja pada PT. Adikara Lestari Nusantara (Mr. Creampuff) Sawangan Depok.

Tabel 1.2
 Pra Survey Komunikasi Kerja pada PT. Adikara Lestari Nusantara (MR. Creampuff) Sawangan Depok

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah
1.	Saya mampu memahami pekerjaan yang saya lakukan saat ini	37	57,5	19	42,5	21
2.	Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini dilakukan	47	62,5	14	37,5	21
3.	Saya memiliki sikap dan perilaku baik selama bekerja	43	67,5	13	32,5	21
4.	Saya memiliki hubungan baik sesama rekan kerja	39	53,5	17	46,5	21

Sumber: Hasil pra survey PT Adikara Lestari Nusantara (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan hasil pra survey mengenai variabel komunikasi kerja. Dari hasil data sebanyak 21 karyawan PT. Adikara Lestari Nusantara terdapat ketidak pemahaman atas pekerjaan yang dilakukan begitu juga dengan presentase kerja sama antar team yang dapat mempengaruhi komunikasi yang kurang baik, sehingga dapat mengganggu ketidak nyamanan terhadap pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan harus adanya perbaikan secara interpersonal antar masing-masing divisi bagian pekerjaan agar tidak terjadi satu dan lain hal yang dapat menimbulkan suatu permasalahan kedepannya. Hal ini juga diungkapkan oleh Andrew E. Silikula (2017:145) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Sehingga komunikasi memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan di PT. Adikara Lestari Nusantara untuk mengetahui kondisi motivasi kerja karyawan. Berikut adalah hasil dari prasurvei yang dapat di lihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
 Pra Survey Motivasi kerja pada PT. Adikara Lestari Nusantara (MR. Creampuff) Sawangan Depok

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah
1.	Saya memiliki semangat dalam Bekerja	37	53,5	19	38,5	21
2.	Saya bersedia bekerja melebihi jam kerja pada umumnya	33	58,5	23	32,5	21
3.	Saya patuh terhadap peraturan di dalam perusahaan	43	67,5	13	41,5	21
4.	Saya memiliki kemampuan dalam bekerja sesuai dengan harapan perusahaan	47	72,5	9	27,5	21

Sumber: Hasil pra survey PT Adikara Lestari Nusantara (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hasil pra survey mengenai variabel motivasi kerja. Melalui 21 karyawan menjawab adanya kurang bersedia dalam menambah waktu jam kerja dengan

presentase 32,5% menunjukkan masih rendahnya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Halini juga di dukung dengan adanya penelitian oleh Menurut Hasibuan (dalam Febrianti,N.R. 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Tabel 1.4
 Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Adikara Lestari Nusantara (MR.Creampuff) Sawangan Depok Tahun 2019-2021

Yudisium Kinerja	Th 2019		Th 2020		Th 2021		Total krywn	Total (%)
	Jumlah Krywn	%	Jmlah Krywn	%	Jumlah Krywn	%		
Baik Sekali	15	32%	11	28%	15	29%	41	30%
Baik	11	23%	14	36%	17	33%	42	31%
Cukup	9	20%	8	21%	12	24%	29	21%
Kurang	7	15%	4	11%	2	4%	13	10%
Buruk	2	4%	1	2%	3	6%	6	4%
Buruk Sekali	3	6%	1	2%	2	4%	6	4%
Total	47	100%	39	100%	51	100%	137	100%

Sumber : Data PT Adikara Lestari Nusantara (2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Adikara Lestari Nusantara pada 3 tahun terakhir bagian penilaian “Baik Sekali” terdapat penurunan. Dilihat dari tabel pada tahun 2019 sebanyak 32%, pada tahun 2020 sebanyak 28%, pada tahun 2021 sebanyak 29%. Pada bagian penilaian “Baik” terdapat ketidak stabilan. Dilihat dari tabel pada tahun 2019 sebanyak 23%, pada tahun 2020 sebanyak 36%, pada tahun 2021 sebanyak 33%. Pada bagian penilaian “Cukup” terdapat peningkatan. Dilihat dari tabel pada tahun 2019 sebanyak 20%, pada tahun 2020 sebanyak 21%, pada tahun 2021 sebanyak 24%. Pada bagian penilaian “Kurang” terdapat penurunan. Dilihat dari tabel pada tahun 2019 sebanyak 15%, pada tahun 2020 sebanyak 11%, pada tahun 2021 sebanyak

4%. Pada bagian penilaian “Buruk” terdapat ketidak stabilan. Dilihat dari tabel pada tahun 2019 sebanyak 4%, pada tahun 2020 sebanyak 2%, pada tahun 2021 sebanyak 6%. Pada bagian penilaian “Buruk Sekali” terdapat ketidak stabilan. Dilihat dari tabel pada tahun 2019 sebanyak 6%, pada tahun 2020 sebanyak 2%, pada tahun 2021 sebanyak 4%.

Tabel 1.5
 Jumlah Karyawan pada PT Adikara Lestari Nusantara 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan
2019	47
2020	39
2021	51
2022	56

Sumber: PT Adikara Lestari Nusantara (2022)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa terdapat ketidakstabilan jumlah karyawan pada PT Adikara Lestari Nusantara Sawangan Depok. Pada tahun 2019 jumlah karyawannya 47 orang, pada tahun 2020 jumlah karyawannya 39 orang, pada tahun 2021 jumlah karyawannya 51 orang, dan pada tahun 2022 jumlah karyawannya 56 orang.

Hal ini juga di dukung dengan adanya penelitian oleh Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Nopi Harahap dan Rizky Tirtayasa Vol. 3 No. 2, Januari 2020 (Publish Date).“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia” Independen -Motivasi -Kepuasan Kerja Dependen -Kinerja Hasil Penelitian menunjukan bahwa : a. pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun parsial pada karyawan PT. DEW Indonesia.

Muskadi Sembiring dan Hasrudy Tanjung Vol.4, No. 1, Maret 2021 E-ISSN 2623- 2634 “Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang” Independen - Motivasi -Kemampuan Kerja -Kepuasan Kerja Dependen -Kinerja. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: a. X1 (motivasi) memiliki nilai reliabilitas kompositX1 (0.965) > 0.60 maka variabel X1 adalah reliabel. b. X2 (Kemampuan Kerja) memiliki nilai reliabilitas komposit X2 (0.974) > 0.60 maka variabel X2 adalah reliable. c. Variabel

Y1 (Kepuasan Kerja) memiliki nilai reliabilitas komposisi Y1 (0.917) > 0.60 maka variabel Y1 adalah reliable.

I Dewa Nyoman Si, Ari Suputra dan A.A. Ayu Sriathi Vol. 7, No. 9 2018 ISSN :2302-8912 E-SSN: 2219- 2233 “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” Independen -Motivasi Kerja -Kepuasan Kerja -Komitmen Dependensi -Kinerja Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: a. Secara parsial pengaruh motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kadek Diah Candra Dewi I Gede Riana Vol. 7, No. 2 September 2019 ISSN : 2302- 8912 E-SSN: 1368- 1397 “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior” Independen -Komitmen -Kepuasan Kerja Dependensi -Kinerja Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif. a. signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,278 dan tingkat signifikansi 0,001, yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula perilaku OCB pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.

Eva Silvani Lawasi, Vol. 5, No. 1, Juni 2017 (12-27) ISSN :2301.9093 E- SSN 2540. 8259 “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan” Independen -Pengaruh Komunikasi -Motivasi Kerjasama Tim Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : Hasil penelitian Uji Analisis Regresi Linier Berganda dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Amanda C. Lakoy Vol. 3 No.3, September 2015, Hal.981- 991 ISSN :2303-11 E-ISSN:2303-67 “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado” Independen -Komunikasi -Kerjasama Dependensi -Kinerja Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a. Komunikasi, Kerjasama, dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Secara parsial Komunikasi, Kerjasama, dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hakim Fachrezi, Hazmanan Khair, Vol. 3, No. 1, Maret 2020, Hal.107-119 ISSN 2623-2634 (Online) “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” Independen -Komunikasi -Motivasi -Lingkungan Kerja Dependensi -Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a. Secara signifikan terdapat pengaruh antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja. b. Ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan terhadap antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Kristina Munthe, Ermina Tiorida, Vol. 3, No. 1, April 2017 “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan” Independen -Komunikasi -Komunikasi internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a. Komunikasi secara internal sudah menunjukkan secara baik dan berperan penting dalam menjalin kerjasama dalam melakukan kinerja.

Rasmulia “Pengaruh Independen. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : a. Berpengaruh parsial variabel komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh Sembrang, Vol. Komunikasi, -Komunikasi 9, No. 1, April Kepemimpinan, -Kepemimpinan 2015. Motivasi Dan -Pelatihan Terhadap P-ISSN : 1079- Kinerja Karyawan Dependensi 8164 PT. Niaepea Paint and -Kinerja Chemicals cp.ltd.” signifikan terhadap kinerja.

Bayu Rama Laksono, Vol. 4, No. 1, Juni 2021 E-ISSN :2615- 7004 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samaco” Independen -Lingkungan Kerja -Komunikasi -Motivasi Dependensi -Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a. Berpengaruh parsial variabel komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu

valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{y_{x_1 \cdot x_2}} = \frac{ry_{x_1} - ry_{x_2} \cdot rx_1 x_2}{\sqrt{1 - r^2 x_1 x_2} \sqrt{1 - r^2 y x_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen

(Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

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

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=100-2)	Ket.
Komunikasi (X1)	X1.1	0,674	0,196	Valid
	X1.2	0,840	0,196	Valid
	X1.3	0,741	0,196	Valid
	X1.4	0,650	0,196	Valid
	X1.5	0,780	0,196	Valid
	X1.6	0,557	0,196	Valid

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Komunikasi (X1) menggunakan SPSS v.26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid.

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=100-2)	Ket.
Motivasi (X2)	X2.1	0,557	0,196	Valid
	X2.2	0,763	0,196	Valid
	X2.3	0,795	0,196	Valid
	X2.4	0,668	0,196	Valid
	X2.5	0,689	0,196	Valid
	X2.6	0,742	0,196	Valid
	X2.7	0,597	0,196	Valid
	X2.8	0,735	0,196	Valid
	X2.9	0,541	0,196	Valid
	X2.10	0,616	0,196	Valid

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Motivasi (X2) menggunakan SPSS .26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid.

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja(Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=100-2)	Ket.
Kinerja (Y)	Y.1	0,785	0,196	Valid
	Y.2	0,756	0,196	Valid
	Y.3	0,751	0,196	Valid
	Y.4	0,512	0,196	Valid

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Kinerja (Y) menggunakan SPSS v.26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X1), Motivasi (X2) & Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Komunikasi (X1)	0,792	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,866	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,650	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan bahwa nilai pada setiap variabelnya lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,29378498
Most Extreme Differences	Absolute	.230
	Positive	.106
	Negative	-.230
Test Statistic		.230
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023		

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,060 > 0,005. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah Normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7,376	1,392		5,298	,000		
	Komunikasi	-.074	,105	-.130	-.709	,481	,274	3,652
	Motivasi	,257	,057	,825	4,518	,000	,274	3,652
a. Dependent Variable: KINERJA								
Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023								

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas pada tabel coefficients nilai VIF 3,652 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antara Komunikasi dan Motivasi..

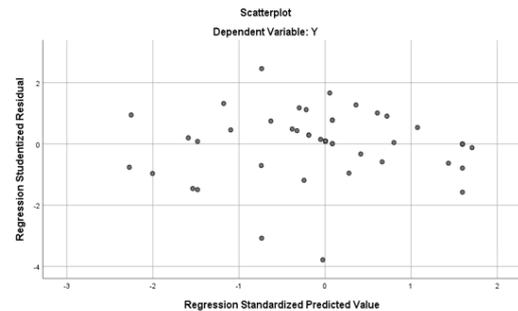
3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,718 ^a	,516	,498	1,318	1,987
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					
Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini menunjukkan Tidak Ada Autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai DurbinWatson sebesar 1,987 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460. Kemudian penulis menggunakan uji run test untuk membuktikan apakah terdapat gejala autokorelasi atau tidak.

4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3
 Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 18
 Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Komunikasi (X1)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	
1	(Constant)	7,590	1,622		4,679	,000
	Komunikasi	,329	,064	,574	5,148	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						
Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023						

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana: $Y = a + bX1$
 $Y = 7,590 + 0,329X1$

Tabel 4. 19
 Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X2)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	6,892	1,208		5,705	,000
	Motivasi	,223	,030	,715	7,515	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						
Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023						

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana: $Y = a + bX2$
 $Y = 6,892 + 0,223X2$

Tabel 4. 20
 Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	B	Std. Error		
1 (Constant)	7,376		1,392		5,298	,000
Komunikasi	-,074		,105		-,709	,481
Motivasi	,257		,825		4,518	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: Rumus persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 7,376 - 0,74X_1 - 0,257X_2$$

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4. 23
 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		KOMUNIKASI	KINERJA
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	,574**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	56	56
KINERJA	Pearson Correlation	,574**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	56	56

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan. Dari uji korelasi pearson di atas, memiliki korelasi positif dengan nilai pearson correlation adalah 0,574 yang tergolong Sedang. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan adalah memiliki hubungan yang positif. Hasil Korelasi Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 24
 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	56	56
KINERJA	Pearson Correlation	,715**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	56	56

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Dari uji korelasi pearson di atas, memiliki korelasi positif dengan nilai pearson correlation adalah 0,715 yang tergolong Kuat. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah memiliki hubungan yang positif. Hasil Korelasi Variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.24
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,718 ^a	,516	,498	1,3179	,516	28,227	2	53	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,718 atau 71%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh Kuat yaitu sebesar 71, % dan sisanya 29% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

f. Uji Koefisien Determinasi

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 ^a	,329	,317	1,537
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,329 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,9% sedangkan sisanya 67,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Correlations				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,502	1,312
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Motivasi sebesar 0,511 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar

51,1% sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,516	,498	1,31797
A. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi				
B. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Diolah Spss V.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,516 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,6% sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi faktor lain variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) secara parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7,376	1,392		5,298 ^{,000}
	Komunikasi	-,074	,105	-,130	-,709 ^{,481}
	Motivasi	,257	,057	,825	4,518 ^{,000}

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2022, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian variabel Komunikasi dan Motivasi) secara terpisah yang dilakukan dengan uji t adalah sebagai berikut:

Dari hasil pengujian tersebut, dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan nilai koefisien yang positif (0,257) dan nilai P yang signifikan (0,000). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, maka nilai variabel dependen (Y) cenderung meningkat. Sementara itu, variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan nilai koefisien yang negatif (-0,074) dan nilai P yang tidak signifikan (0,481). Ini berarti tingkat komunikasi tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Antara Motivasi (X1) Disiplin Kerja(X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.062	2	49.032	28.227	,000 ^b
	Residual	92.063	53	1.737		
	Total	190.125	55			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (28,227 > 3,175), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Komunikasi dan Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adikara Lestari Nusantara (Mr. Creampuff) Sawangan Depok.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta bahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 7,490 + 0,329X1$, nilai korelasi sebesar 0,574 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0, 329 atau 32,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-0,709 > 1,674)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability signifikan $0,014 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adikara Lestari Nusantara (Mr. Creampuff) Sawangan Depok.
- b. Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 6,892 + 0,223X2$, nilai korelasi sebesar 0,715 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0, 511 atau 51,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,518 > 1,674)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adikara Lestari Nusantara (Mr. Creampuff) Sawangan Depok.
- c. Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 7,376 + (-0,74X1) - 0,257X2$, nilai korelasi diperoleh sebesar 0,718 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,516 atau 51,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(28,227 > 3,175)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan antara Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Adikara Lestari Nusantara (Mr.Creampuff) Sawangan Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10 (2), 606-615.
- [2] Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 16-30.
- [4] Febrianti, R., & Amanda, M. (2020). Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primavera International Jakarta. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1), 61-70.
- [5] Hadi, D. P., & Marwan, M. (2019). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ecogen*, 2 (3), 494-502.
- [6] Maulana, M. K. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 20 (1).
- [7] Pratama, A. R. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk. *E-Journal Manajemen "Branchmarck"*, 3 (3).
- [8] Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1 (1), 37-48.
- [9] Ramadhenty, W., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7 (4), 438-452.
- [10] Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8 (2), 240-248.
- [11] Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12 (1), 18-33.
- [12] Syaiful, B., & Siahaan, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1).
- [13] Tobing, J. P. E., & Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, 7 (3), 549-562.