

## **Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II**

**Zackharia Rialmi<sup>1\*</sup>, Lia Audina Fajrin<sup>2</sup>, Syamruddin<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta;

<sup>2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang;

[zac\\_rialmi@upnvj.ac.id](mailto:zac_rialmi@upnvj.ac.id)<sup>1\*</sup>; [lia.audina38@gmail.com](mailto:lia.audina38@gmail.com)<sup>2</sup>; [dosen01343@unpam.ac.id](mailto:dosen01343@unpam.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,5%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,206 > 2,011$ ), artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Indonesia Tower II. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 46,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,503 > 2,011$ ) artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DBS Indonesia Tower II. Uji simultan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 57,2%, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi faktor lain dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $31,778 > 1,678$ ).

**Kata Kunci :** Komunikasi; Motivasi; Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of communication and motivation on employee performance at PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. The method used is a descriptive method with an associative approach. The sampling technique used is proportional random sampling using a saturated sampling technique with a sample of 50 respondents. Data analysis used regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The result of this research is that communication has a positive and significant effect on employee performance by 44.5%. The partial hypothesis test is obtained by  $t$  arithmetic  $>$   $t$  table or ( $6.206 > 2.011$ ), meaning that there is a positive and significant influence between communication on employee performance at PT Bank DBS Indonesia Tower II. Work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity by 46.8%. Partial hypothesis test obtained  $t$  arithmetic  $>$   $t$  table or ( $6.503 > 2.011$ ) means that there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance at PT. Bank DBS Indonesia Tower II. Simultaneous test of communication and work motivation has a positive and significant effect on employee performance with the coefficient of determination is 57.2%, while the remaining 42.8% is influenced by other factors with the calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or ( $31.778 > 1.678$ ).*

**Keywords :** Communication; Motivation; Employee Performance

<sup>\*</sup> Korespondensi penulis

DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/fb.v3i2.170-183.12811>

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jfb/index>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor produksi terpenting yang terdapat di dalam suatu organisasi atau institusi (Rialmi et al., 2020) Produk (barang maupun jasa) yang dihasilkan oleh SDM akan menjadi luaran yang sangat menentukan keberhasilan maupun eksistensi dari suatu organisasi atau institusi. Irman dalam (Sudjatmiko, 2013) menyatakan bahwa selama puluhan tahun bergelut dalam dunia bisnis dan pelayanan, tidak ada yang lebih penting dari manusia. Hal ini menunjukkan bahwa manusia sebagai Pegawai merupakan pemain utama dalam proses pengembangan bisnis atau usaha sebuah insitusi atau organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. (Sudjatmiko, 2013) menjelaskan bahwa pendekatan yang lebih maju lagi untuk menjelaskan Pegawai sebagai pemain utama dalam proses bisnis adalah pendekatan *Human Capital*. Pegawai bukan lagi dianggap sebagai salah satu sumber daya, tetapi merupakan modal atau aset utama bagi sebuah Organisasi. Segala produk yang dihasilkan baik Barang ataupun Jasa adalah hasil kerja Pegawai, sehingga mutu Pegawai yang ada didalam Organisasi menentukan nasib Organisasi itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh (Siagian, 2017) yang menyatakan bahwa manusia adalah unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dan berbagai sasaran serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

Beberapa tokoh teori Manusia juga lebih menyukai istilah *Human Capital* karena menurut mereka seorang Pegawai merupakan kombinasi dari 3 (tiga) jenis modal yang dibutuhkan oleh Organisasi, DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/fb.v3i2.170-183.12811>

yaitu : *Social Capital*, *Knowledge Capital*, dan *Personel Capital*. Ketiga jenis modal ini jelas mempunyai nilai tambah yang sangat penting bagi semua Organisasi. Setiap Pegawai merupakan perwujudan dari ketiga modal ini dan memainkan peran unik yang tidak bisa digantikan oleh faktor produksi dan pelayanan yang lain, Oleh karena itu, sebuah organisasi dengan banyak *human capital-nya* yang “hebat” akan mengalahkan organisasi yang *human capital-nya* yang “tidak hebat”.

Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Menurut (Dessler, 2007) komunikasi adalah proses transmisi informasi, gagasan, keterampilan dengan menggunakan simbol-simbol, gambar, grafis dan sebagainya. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Komunikasi T. Hani Handoko (2013:272) dalam (Rialmi & Morsen, 2020) mengatakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang kominakator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah “Pemberian daya <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jfb/index>

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis, jenis-jenis motivasi menurut winardi dalam (Ginanjar, 2018) dapat bersifat negative dan positif, yakni : Motivasi positif, yang kadang-kadang dinamakan orang "motivasi yang mengurangi perasaan cemas" (*anxiety reducing motivation*) atau "pendekatan wortel" (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai ( misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apa bila kinerjanya memenuhi standar yang di tetapkan. Motivasi negatif, yang sering kali dinamakan orang "pendekatan tongkat pemukul" (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andai kata kinerja seseorang dibawah standar.

Komunikasi dan motivasi sangat berpengaruh besar terhadap sumber daya manusia khususnya karyawan yang bersinggungan langsung terhadap konsumen sebesar apa pengaruh komunikasi dan motivasi tersebut terlihat dari kinerja pelayanan yang di berikan perusahaan. Kinerja yang maksimal dari setiap karyawan amat diperlukan di perusahaan karena produk yang dihasilkan adalah berupa jasa dan kepuasan pelanggan juga merupakan hal yang utama bagi perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus

perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Bastian dalam (Komara Eka Putri & Basri, 2014) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Untuk menghasilkan kinerja seperti yang diinginkan, komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan mutlak diperlukan. Menurut Wibowo dalam (Diansyah et al., 2020), kinerja karyawan adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Bank DBS adalah bagian dari Grup DBS yang berbasis di Singapura dan memiliki sejarah panjang di Asia. Dengan memiliki 34 kantor cabang dan 1,200 pegawai tetap yang tersebar di 11 kota besar di Indonesia. Bank DBS memimpin pasar di Singapura dengan lebih dari empat juta pelanggan dan juga memiliki kantor di beberapa negara yaitu Greater China, Asia Tenggara dan Asia Selatan .

Pada 12 februari 2018 Bank DBS meperluas jaringannya salah satu dengan menyelesaikan pengambilalihan bisnis retail dan wealth management ANZ di Indonesia. Akusisi selalu penuh dengan berbagai tujuan yang paling utama adalah DBS ingin memperkuat posittoning-nya di market regional, termasuk pasar Indonesia. Selama ini ritel merupakan core competency dari ANZ sehingga dengan begitu, DBS akan memperkuat segmen ritelnya selanjutnya Penulisan PT Bank Development Bank Of Singapore Akan Penulis Singkat Menjadi ( PT Bank Dbs Indonesia Tower II ) .

Sehubungan dengan hal tersebut, manajemen Bank DBS merasa perlu untuk menjalin komunikasi secara intense

dengan para karyawan, dengan tujuan untuk memotivasi para karyawannya, dengan tujuan untuk memotivasi karyawannya memberikan kontribusi kinerja secara maksimal.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis & Jackson, 2006). Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka

**Berdasarkan Jenis Kelamin**

semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DBS Indonesia Tower II.”**.

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif yang diolah dengan aplikasi statistik. (Sugiyono & Kuantitatif, 2009) mengatakan Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif” Penelitian di dilaksanakan di PT Bank DBS Indonesia Tower II terletak di Jl. Jenderal Sudirman, Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Jakarta Pusat – DKI Jakarta. Sampel ditentukan dengan penetapan karyawan yang berjumlah 50 responden. Uji yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah uji instumen, uji korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determiasi dan uji hipotesis.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

#### Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT PT Bank DBS Indonesia Tower II. Responden dibagi kedalam karakteristik berdasarakna berdasarakna jenis kelami, usia dan tingkat pendidikan sbb;

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah 2019

Dari tabel 1 dapat dilihat responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau 60,0%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang

atau 40,0%, jadi sebagian besar responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

### Berdasarkan Usia Responden

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	10	20.0	20.0	20.0
	26-35 Tahun	16	32.0	32.0	52.0
	36-45 Tahun	18	36.0	36.0	88.0
	> 45 Tahun	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah 2019

Dari tabel 2, responden yang berusia antara 17-25 tahun sebanyak 10 orang atau 20,0%, yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 16 orang atau 32,0%,

yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 18 orang atau 36,0% dan yang berusia > 45 tahun sebanyak 6 orang atau 12,0%. Jadi sebagian besar responden usia 36-45 tahun

### Berdasarkan Pendidikan Responden

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	9	18.0	18.0	18.0
	Diploma	7	14.0	14.0	32.0
	Sarjana (S1)	31	62.0	62.0	94.0
	Pasca Sarjana(S2)	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Dari tabel 3 responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 9 orang atau 18%, berpendidikan Diploma sebanyak 7 orang atau 14%, yang berpendidikan S1

sebanyak 31 orang atau 62%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 6%. Jadi sebagian besar responden ini berpendidikan sarjana (S1).

### Uji Validitas

**Tabel 4. Uji Validitas Pernyataan Variabel Komunikasi (X1)**

Item Kuesioner	Chronbatch Alpha	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1. Bekerja mencari upah yang sesuai	0.540	0.30	Valid
2. Dapat menyisihkan penghasilan	0.598	0.30	Valid
3. Adanya jaminan kesehatan perusahaan	0.540	0.30	Valid
4. Adanya jaminan untuk hari tua	0.467	0.30	Valid

5. Pendapat dari atasan tentang pekerjaan	0.405	0.30	Valid
6. Dorongan kreativitas yang inovatif	0.446	0.30	Valid
7. Apresiasi pimpinan terkait pekerjaan	0.339	0.30	Valid
8. Kepercayaan menyelesaikan tugas	0.604	0.30	Valid
9. Peranan tugas dan tujuan organisasi	0.628	0.30	Valid
10. Pengembangan potensi diri	0.346	0.30	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Komunikasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,30, dengan demikian maka semua item

kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 5. Uji Validitas Pernyataan Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

Item Kuesioner	Chronbatch Alpha	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1. Memahami, mengerti tujuan organisasi	0.497	0.30	Valid
2. Pemberian tugas sesuai kemampuan	0.360	0.30	Valid
3. Pimpinan dapat memberikan contoh	0.370	0.30	Valid
4. Memberi contoh bekerja yang produktif	0.491	0.30	Valid
5. Pemberian balas jasa yang sesuai	0.538	0.30	Valid
6. Ketentuan pemberian upah dan gaji	0.525	0.30	Valid
7. Pemberian sanksi yang melanggar	0.630	0.30	Valid
8. Hukuman sudah dijalankan dengan baik	0.636	0.30	Valid
9. Pemberian sanksi yang tegas	0.626	0.30	Valid
10. 10.penerapan sanksi tidak pilih kasih	0.635	0.30	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari data tabel di atas, variabel Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,30, dengan demikian maka semua item kuesioner

dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Kuesioner	Chronbatch Alpha	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1. Merasa bangga dengan pekerjaannya	0.461	0.30	Valid
2. Pemberian arahan yang konstruktif	0.594	0.30	Valid
3. Penguasaan ketrampilan kerja	0.314	0.30	Valid
4. Memiliki kepercayaan diri yang tinggi	0.774	0.30	Valid
5. Ketepatan waktu dalam bekerja	0.509	0.30	Valid
6. Tanggung jawab pada hasil pekerjaan	0.502	0.30	Valid

7. Tidak terbebani pada pekerjaan	0.601	0.30	Valid
8. Mampu mengatasi persoalan pekerjaan	0.400	0.30	Valid
9. Usaha memperbaiki kesalahan kerja	0.347	0.30	Valid
10. Pencapaian kinerja perusahaan	0.370	0.30	Valid

Sumber: Data primer diolah 2019

Dari data tabel di atas, variabel Kinerja karyawan(Y) diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,30 dengan demikian maka semua item

kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

## Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0.651	0.60	Reliabel
2	Motivasi(X <sub>2</sub> )	0.715	0.60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.645	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu

dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

## Pembahasan

### Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Tabel 8. Jawaban Responden Berdasar Pada Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Ket
	SS	S	KS	TS	STS			
1. Kejelasan arahan	11	22	15	2	0	50	3.84	Baik
2. Memberikan kejelasan	9	24	16	1	0	50	3.82	Baik
3. Makna berkomunikasi	8	25	16	1	0	50	3.80	Baik
4. Respon yang baik	14	21	14	1	0	50	3.96	Baik
5. Komunikasi meningkat	12	26	11	1	0	50	3.98	Baik
6. Aktif dalam komunikasi	11	25	13	1	0	50	3.92	Baik
7. Hubungan yang baik	12	25	11	2	0	50	3.94	Baik
8. Hubungan kerja harmonis	11	23	15	1	0	50	3.88	Baik
9. Komunikasi terbuka	9	24	16	1	0	50	3.82	Baik
10. Kepedulian komunikasi	17	24	9	0	0	50	4.16	Baik
Jumlah	114	239	136	11	0	500	Rata2	
Persentase (%)	22.8%	47.8%	27.2%	2.2%	0.0%	100%	3.91	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan pada DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/fb.v3i2.170-183.12811>

variabel Komunikasi diperoleh rata-rata skor 3.91 termasuk pada rentang skala <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jfb/index>

3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 70,6% dan responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju

mencapai 29,4%. Maka untuk lebih baik lagi perusahaan perlu lebih memperhatikan komunikasi karyawan agar berjalan dengan tujuan perusahaan.

## Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

**Tabel 9. Jawaban Responden Berdasar Pada Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Ket
	SS	S	KS	TS	STS			
1. Pujian	9	24	16	1	0	50	3.82	Baik
2. Mengembangkan Potensi	5	26	17	2	0	50	3.68	Baik
3. Merasa Tenang Bekerja	11	19	19	1	0	50	3.80	Baik
4. Menjamin Kehidupan	14	24	10	2	0	50	4.00	Baik
5. Pendapat Kreatif Dan Inovatif	9	19	21	1	0	50	3.72	Baik
6. Menyelesaikan Tugas	9	27	14	0	0	50	3.90	Baik
7. Tertantang	12	20	18	0	0	50	3.88	Baik
8. Mencapai Hasil Maksimal	12	20	18	0	0	50	3.88	Baik
9. Standar Yang Di Tetapkan	9	24	16	1	0	50	3.82	Baik
10. Menabung	22	20	8	0	0	50	4.28	Baik
Jumlah	112	223	157	8	0	500	Rata2	
Persentase (%)	22.4%	44.6%	31.4%	1.6%	0.0%	100%	3.88	Baik

Sumber: Data primer diolah 2019

Tanggapan responden pada variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata skor 3.88 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 67,0% dan responden yang

menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 33,3%. Maka perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi kepada karyawannya agar lebih loyal kepada perusahaan.

## Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 10. Jawaban Responden Berdasar Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Ket
	SS	S	KS	TS	STS			
1. Menyelesaikan Pekerja	11	28	11	0	0	50	4.00	Baik
2. Berkerja Sesuai Standar	12	23	14	1	0	50	3.92	Baik
3. Berusaha Fokus	7	24	19	0	0	50	3.76	Baik
4. Menjalinkan Kerja Yang Baik	16	26	7	1	0	50	4.14	Baik
5. Solid Dalam Bekerja	9	19	21	1	0	50	3.72	Baik
6. Kebersamaan Bekerja	11	25	14	0	0	50	3.94	Baik
7. Sesuai Dengan Peraturan	16	26	7	1	0	50	4.14	Baik
8. Penegakan Peraturan	14	19	17	0	0	50	3.94	Baik
9. Kreativitas Kerja	9	26	15	0	0	50	3.88	Baik
10. Kemampuan	14	24	12	0	0	50	4.04	Baik
Jumlah	119	240	137	4	0	500	Rata2	

Persentase (%)	23,8%	48,0%	27,4%	0,8%	0,0%	100%	3,95	Baik
----------------	-------	-------	-------	------	------	------	------	------

sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden variabel produktivitas karyawan beragam, diperoleh rata-rata skor sebesar 3.95 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 71,8% dan responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 28,2%. Maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih mendorong karyawan memiliki semangat kerja yang

tinggi serta inovasi-inovasi mengikuti zaman.

### Persamaan Regresi Linier Sederhana

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 24 versi 24 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 11. Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Komunikasi(X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.019	3.855		2.340	.024
	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	.385	.112	.404	3.431	.001
	Motivasi (X <sub>2</sub> )	.397	.105	.446	3.786	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,019 + 0,385X_1 + 0,397X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,019 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 9,019 *point*.
- 2) Nilai X<sub>1</sub> 0,385 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan

pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,385 *point*.

- 3) Nilai X<sub>2</sub> 0,397 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,397 *point*.

### Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Komunikasi(X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Correlations<sup>b</sup>**

	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi (X <sub>1</sub> )		
Kinerja Karyawan (Y)		

Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation	1	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=50

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,667 artinya kedua

variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat**.

**Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Correlations<sup>b</sup>

		Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	1	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=50

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,684 artinya

kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat**.

**Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.557	2.377

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,758 artinya variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja karyawan (Y).

persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 24, sebagai berikut:

**Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui

**Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel**

**Komunikasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.445	.434	2.687

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,445 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap

variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 44,5% sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 16. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.457	2.630

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,468 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh

terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 17. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.557	2.377

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,575 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap

variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 57,2% sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 18. Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.599	4.027		3.625	.001
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	.636	.102	.667	6.206	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,206 > 2,011$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara

Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank DBS Indonesia Tower II. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Lakoy, 2015) yang mengatakan bahwa Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado.

**Tabel 19. Hasil Uji t Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.861	3.651		4.345	.000
Motivasi (X <sub>2</sub> )	.609	.094	.684	6.503	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,503 > 2,011$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank DBS Indonesia Tower II.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen STIN. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2011) yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Dosen di STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) Totalwin – Semarang

**Tabel 20. Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.998	2	179.499	31.778	.000 <sup>b</sup>
	Residual	265.482	47	5.649		
	Total	624.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $31,778 > 2,770$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BSD Indonesia Tower II. Hasil ini juga didukung

oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lawasi & Triatmanto, 2017) yang mengatakan bahwa komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,667 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 44,5%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,206 > 2,011$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tower II. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,684 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,503 > 2,011$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank DBS Indonesia Tower II. Komunikasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 9,019 + 0,385X_1 + 0,397X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,758 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 57,2% sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $31,778 > 1,678$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Indonesia Tower II.

## Penghargaan

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas saran, masukan, dan bantuan, semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh Jilid II, PT. Indeks, Jakarta.
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267–276.
- Ginangjar, M. F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Utama Lestari Di Bandung. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Hakim, L. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 2(2).
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Komara Eka Putri, M. A., & Basri, H. (2014). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Akuntansi: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(4).
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal* <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jfb/index>

- EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rialmi, Z., Asmalah, L., & Fatimah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja PT Jaya Inter Supra. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 83–94.
- <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.82>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221–227.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sudjatmiko, S. (2013). *Mengapa Departemen SDM Dibenci?* Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2009). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cet. VII.