

---

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EWAY ALLIANCE INDONESIA

Robin<sup>1</sup>; Devi<sup>2</sup>; Jessica<sup>3</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi Medan<sup>1,2,3</sup>

Email : robinzheng84@gmail.com<sup>1</sup>; d3v1wu89@gmail.com<sup>2</sup>; chandrajessica06@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian berfungsi mencari informasi mengenai pengaruh dari Komunikasi dan Motivasi terkait dengan Kinerja Karyawan pada PT. Eway Alliance Indonesia. Mekanisme penelitian memakai kuantitatif dan sampel penelitian sebanyak 50 karyawan serta menggunakan sampel jenuh. *Sampling* jenuh adalah sebuah kemampuan yang berfungsi sebagai penentu sampel dengan mengambil semua populasi. Pada uji parsial menjelaskan dari segi motivasi dalam pengolahan data, diperoleh nilai  $t_{hitung} > 2,011$  ( $t_{tabel}$ ) dan juga diperoleh nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh motivasi didalam PT. Eway Alliance Indonesia. Pada uji parsial menjelaskan dari segi motivasi dalam pengolahan data, diperoleh nilai  $t_{hitung} > 2,011$  ( $t_{tabel}$ ) dan juga diperoleh nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh motivasi didalam PT. Eway Alliance Indonesia dan pada uji simultan menjelaskan terkait tabel pengolahan data diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $92,040 > 3,20$  ( $F_{tabel}$ ) dan juga diperoleh nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh komunikasi dan motivasi didalam PT. Eway Alliance Indonesia.

Kata kunci : Komunikasi; Motivasi; Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The aim of the research is to seek information regarding the influence of Communication and Motivation related to Employee Performance at PT. Eway Indonesia Alliance. The research mechanism uses quantitative and the research sample is 50 employees and uses a saturated sample. Saturated sampling is a capability that functions as a sample determiner by taking the entire population. In the partial test explaining in terms of motivation in data processing, a  $t_{count}$  value was obtained, namely  $5.964 > 2.011$  ( $t_{table}$ ) and a significant value was also obtained, namely  $0.000 < 0.05$ . This explains that employee performance has been influenced by motivation within PT. Eway Indonesia Alliance. In the partial test explaining in terms of motivation in data processing, a  $t_{count}$  value was obtained, namely  $5.964 > 2.011$  ( $t_{table}$ ) and a significant value was also obtained, namely  $0.000 < 0.05$ . This explains that employee performance has been influenced by motivation within PT. Eway Alliance Indonesia and in the simultaneous test explaining the data processing table obtained an  $F_{count}$  value of  $92.040 > 3.20$  ( $F_{table}$ ) and also obtained a significant value of  $0.000 < 0.05$ . This explains that employee performance has been influenced by communication and motivation within PT. Eway Indonesia Alliance*

*keywords : Communication; Motivation; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang berhasil selalu memiliki sarana sumber yang berkualitas, produktif dan kreatif, dimana selain keterampilan dan kemampuan, sarana dari sumber daya yang memiliki kualitas selalu mempunyai sikap positif, cerdas dan berperilaku terpuji. Melihat suatu perusahaan mengalami keberhasilan atau gagal terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan sesuai dengan penyelesaian target yang diberikan. Maka dari itu, dibutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik dalam menghadapi tugas apapun yang bertujuan sebagai kenaikan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan disebut sebagai pencapaian jerih payah seorang karyawan yang telah berhasil menjalankan tugasnya sesuai dengan isyarat yang telah di berikan kepadanya. Kinerja yang dikatakan baik jika karyawan tersebut melakukan kerja sesuai dengan standard dari perusahaan. Setiap organisasi selalu mencari pegawai yang memiliki kualitas diri yang bagus sehingga membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keterampilan karyawan sangat diinginkan perusahaan apabila memiliki suatu potensi yang dibutuhkan didalam perusahaan, namun sebagus apapun keterampilan yang dimiliki oleh karyawan apabila tidak di support oleh pihak manajemen maka tidak akan membuahkan hasil yang baik.

PT. Eway Alliance Indonesia disebut sebagai perusahaan yang melakukan pergerakan di bidang jasa logistik dimana pelaksanaan operasionalnya berpusat di Jakarta dan kedua cabangnya yaitu Surabaya dan Medan. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan terhadap 30 karyawan untuk mengetahui penyebab apa aja yang berkaitan dengan kinerja mereka pada PT Eway Alliance Indonesia dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Dari tabel 1.1 menunjukkan terdapat 8 karyawan (26,6%) memilih komunikasi sebagai faktor terbesar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan disusul dengan motivasi diposisi kedua yakni 7 karyawan atau 23,3% kemudian diikuti oleh kompensasi (13,3%), untuk sekitar lingkungan kerja, lalu begitu juga dengan budaya organisasi dan terkait disiplin kerja masing masing 10% serta untuk fasilitas kerja (6.6%).

Komunikasi berperan penting dalam menjaga hubungan antar karyawan dengan atasan maupun antar sesama karyawan itu sendiri. Komunikasi biasanya sebagai penghubung informasi dan pengetahuan antara pihak satu dengan pihak lainnya.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, masih terdapat jarak antara karyawan dengan atasan mereka sehingga karyawan tidak berani untuk bertanya apabila ada instruksi kerja yang belum mereka pahami sehingga sering terjadi kesalahan saat mengumpulkan laporan dan perlu tambahan waktu untuk memperbaikinya, ditambah dengan antar sesama karyawan terdapat pengelompokan antara karyawan senior dengan junior sehingga sering terjadi masalah dalam komunikasi yang pada akhirnya menciptakan suasana lingkungan yang tidak nyaman. Terdapat karyawan junior yang segan untuk melakukan percakapan dengan karyawan senior sehingga mempengaruhi karyawan senior menganggap karyawan junior tidak ramah sehingga mempengaruhi sikap dari karyawan tersebut.

Kinerja karyawan dari PT Eway Alliance Indonesia juga dapat dikaitkan dengan motivasi karena motivasi sebagai sarana terbaik yang perlu ditinjau oleh perusahaan agar semua karyawannya mampu memberikan kontribusi didalam perusahaan, karena melalui motivasi dari seorang karyawan memiliki semangat bekerja yang baik (Rialmi et al., 2021). Motivasi biasanya berperan sangat efektif terkait dalam pengerjaan dalam perusahaan. Hal ini disebabkan untuk karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik biasanya disebabkan oleh motivasi kerja yang baik. Dengan memberikan semangat dan dukungan terhadap karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja yang dapat membantu perusahaan. Mental karyawan yang baik dan didukung dengan semangat yang tidak dapat membantu karyawan mencapai hal kerja yang maksimal.

Dengan observasi dari peneliti lakukan terdapat beberapa karyawan yang bekerja kurang maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan karyawan bersangkutan, hal ini disebabkan karena rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan bersangkutan karena jarang ada motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dan beban kerja yang semakin banyak hari demi hari menyebabkan motivasi karyawan mengalami penurunan yang menyebabkan terpengaruhnya hasil dari pekerjaan karyawan tersebut dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Keamanan kerja pada malam hari kurang baik sehingga membuat beberapa karyawan menjadi kurang nyaman. Sehingga hal ini pun menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerjan Karyawan**

Kinerja karyawan disebut dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan yang diidealkan dan sesuai dengan standar perusahaan yang dilakukan oleh karyawan (Silaen et al., 2021).

(Silaen et al., 2021) menjelaskan bagi kinerja karyawan terdiri dari beberapa indikator dijelaskan yaitu:

1. Kualitas yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Kuantitas yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan keinginan perusahaan.
3. Ketepatan dan kecepatan karyawan dalam mengerjakan laporannya sesuai dengan deadline yang diberikan.
4. Efektifitas dari karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya.
5. Komitmen yang dimiliki karyawan yang berada didalam perusahaan.

### **Komunikasi**

Komunikasi disebut dengan proses penerimaan dan pemberian informasi antara pihak satu dengan lainnya dengan tujuan mendapatkan informasi yang bermanfaat satu sama lain (Mas & Haris, 2020).

(Mas & Haris, 2020) menjelaskan bagi komunikasi terdiri dari beberapa indikator dijelaskan yaitu:

1. Komunikasi Antarpribadi.
2. Komunikasi Kelompok.
3. Komunikasi Massa.

### **Motivasi**

Motivasi disebut dengan bantuan pendorong semangat untuk meningkatkan keinginan seseorang untuk melakukan sebuah aktivitas yang bermanfaat bagi semuanya (Khaeruman et al., 2021). Selain itu dapat pula dipahami bahwa menurut Zulkarnaen, W., et al. (2018:49) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan.

(Khaeruman et al., 2021) menjelaskan bagi motivasi terdiri dari beberapa indikator dijelaskan yaitu:

1. Pengarahan Diri.
2. Kekuasaan.

### 3. Kebutuhan Keamana Kerja.

Hipotesis yang akan dijabarkan akan dijelaskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Komunikasi dianggap mempengaruhi terkait kinerja karyawan pada PT. Eway Alliance Indonesia.

H<sub>2</sub> : Motivasi dianggap mempengaruhi terkait kinerja karyawan pada PT. Eway Alliance Indonesia.

H<sub>3</sub> : Komunikasi dan motivasi dianggap mempengaruhi terkait kinerja karyawan pada PT. Eway Alliance Indonesia.

### METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan dari metode yang ada yaitu memakai kuantitatif. Penelitian kuantitatif disebut dengan perkembangan penelitian didasarkan pada perkembangan yang baik dan berguna dalam mengevaluasi populasi yang ada untuk mendapatkan informasi ilmiah dan melakukan pengujian angka sebagai bentuk informasi pengumpulan angka dengan tujuan menjawab hipotesis yang ada (Wulandar, 2022).

Populasi disebut dengan suatu kawasan yang terdiri atas subjek dan objek yang sedang di teliti. (Wahyudi, 2022). Sampel disebut dengan jumlah karakteristik yang tersusun dalam suatu struktur. Penelitian ini dalam melakukan penentuan sampel yang diinginkan dilakukan dengan cara melakukan pertimbangan yang ada (Wahyudi, 2022). Sehingga dapat terkumpul jumlah sampel yaitu 50 responden.

### HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

#### Uji Validitas

Hasil untuk pengujian uji dari validitas dijelaskan yaitu:

Dari hasil pengujian validitas yang telah diolah diatas menjelaskan hasil semua nilai  $r_{hitung}$  memiliki hasil nilai yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hal ini menandakan bahwa pengujian validitas menjelaskan bahwa kuesioner valid.

#### Uji Reliabilitas

Hasil untuk pengujian uji dari reliabilitas dijelaskan yaitu:

Dari hasil pengujian reliabilitas yang telah diolah diatas menjelaskan hasil semua nilai *Cronbach's Alpha* memiliki hasil nilai yang lebih besar dari yang telah di temtukan sebesar 0,6. Hal ini menandakan bahwa pengujian reliabilitas menjelaskan bahwa kuesioner reliabel.

### Uji Normalitas

Hasil untuk pengujian uji dari normalitas dijelaskan yaitu : Dari hasil pengujian uji dari normalitas yang telah diolah diatas menjelaskan hasil data terdistribusi dengan normal, hal ini disebabkan karena nilainya diatas 0,05 yaitu 0,200.

### Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian uji dari multikolinieritas dijelaskan yaitu : Dari hasil pengujian uji dari multikolinieritas yang telah diolah diatas menjelaskan tidak memiliki kesimpulan multikolinieritas. Hal ini terjadi karena dalam pengolahan data menghasilkan nilai *tolerance* yang di peroleh yaitu  $0,486 > 0,10$ . Dalam pengolahan data juga menghasilkan nilai VIF yang di peroleh yaitu  $2,056 < 10$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil untuk pengujian uji dari heteroskedastisitas dijelaskan yaitu : Dari hasil pengujian uji dari multikolinieritas yang telah diolah diatas menjelaskan tidak memiliki kesimpulan heteroskedastisitas karena pola yang terbentuk pada gambar di atas menyebar ke segala arah secara *random*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil untuk pengujian uji dari analisis regresi linier berganda dijelaskan yaitu : Dalam tabel yang dikemukakan menjelaskan rumus yaitu:

$$Y = 5,039 + 0,651X_1 + 0,867X_2 + \epsilon$$

Dari rumus yang ada, akan di jabarkan sebagai berikut:

1. Untuk nilai dari  $\alpha$  terdapat sebesar 5,039 yang menjabarkan apabila komunikasi dan juga motivasi memiliki nilai yang hanya sebesar 0 akan menghasilkan nilai sebesar 5,039 untuk nilai dari kinerja karyawan.
2. Untuk nilai dari komunikasi terdapat sebesar 0,651 yang menjabarkan kinerja karyawan akan memperoleh nilai sebesar 0,651 apabila terdapat peningkatan nilai yang dihasilkan oleh komunikasi setiap sebesar satuan.
3. Untuk nilai dari motivasi terdapat sebesar 0,867 yang menjabarkan kinerja karyawan akan memperoleh nilai sebesar 0,867 apabila terdapat peningkatan nilai yang dihasilkan oleh motivasi setiap sebesar satuan.

### Uji t

Hasil untuk pengujian uji secara parsial dijelaskan yaitu : Dalam tabel yang telah diolah, dijabarkan yaitu:

1. Dari komunikasi dalam pengolahan data, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu  $4,255 > 2,011$  ( $t_{tabel}$ ) dan juga diperoleh nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh komunikasi didalam PT. Eway Alliance Indonesia.
2. Dari motivasi dalam pengolahan data, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu  $5,964 > 2,011$  ( $t_{tabel}$ ) dan juga diperoleh nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh motivasi didalam PT. Eway Alliance Indonesia.

### Uji F

Hasil untuk pengujian uji secara simultan dijelaskan yaitu : Dalam tabel yang telah diolah menjelaskan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $92,040 > 3,20$  ( $F_{tabel}$ ) dan juga diperoleh nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh komunikasi dan motivasi didalam PT. Eway Alliance Indonesia.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil untuk pengujian uji dari koefisien determinasi dijelaskan yaitu : Dalam tabel yang telah diolah menjelaskan diperoleh nilai  $R Square$  yaitu  $0,788$ . Hal ini dijabarkan sebagai untuk komunikasi dan motivasi mampu berkaitan dengan kinerja karyawan sebesar  $0,788$  ( $78,8\%$ ) dan selebihnya yaitu  $11,2\%$  berkaitan dengan variabel yang belum dilakukan penelitian seperti lingkungan kerja ataupun gaya kepemimpinan.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji parsial telah dijelaskan dari komunikasi dalam pengolahan data, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu  $4,255 > 2,011$  ( $t_{tabel}$ ) dan juga diperoleh nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh komunikasi didalam PT. Eway Alliance.

Penelitian terdahulu oleh (Dinata, 2022) menjelaskan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji parsial telah dijelaskan dari motivasi dalam pengolahan data, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu  $5,964 > 2,011$  ( $t_{tabel}$ ) dan juga diperoleh nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh motivasi didalam PT. Eway Alliance Indonesia.

Penelitian terdahulu oleh (Maharani et al., 2023) menjelaskan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini.

### **Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada uji parsial telah menjelaskan terkait tabel pengolahan data diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $92,040 > 3,20$  ( $F_{tabel}$ ) dan juga diperoleh nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh komunikasi dan motivasi didalam PT. Eway Alliance Indonesia.

Penelitian terdahulu oleh (Arnawa & Heryanda, 2021) menjelaskan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian memberikan kesimpulan yang dijelaskan yaitu :

1. Pada uji parsial menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh komunikasi didalam PT. Eway Alliance Indonesia.
2. Pada uji parsial menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh motivasi didalam PT. Eway Alliance Indonesia.
3. Pada uji parsial menjelaskan kinerja karyawan telah terpengaruhi oleh komunikasi motivasi didalam PT. Eway Alliance Indonesia.

### **SARAN**

Hasil penelitian memberikan saran yang dijelaskan sebagai berikut :

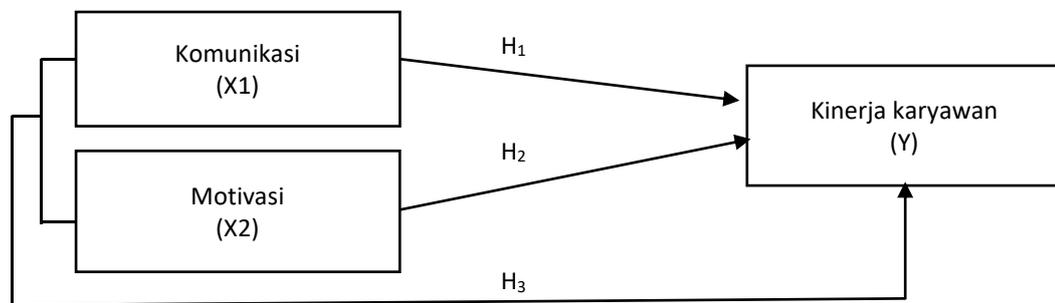
1. Perusahaan meski memperhatikan segi komunikasi dan motivasi hal ini berfungsi sebagai peningkatan kinerja karyawan untuk PT. Eway Alliance Indonesia
2. Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait kinerja karyawan diharapkan untuk menambah variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebagai perluasan bahasan mengenai kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arnawa, P., & Heryanda, K. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Padma. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 03(01), 56–64.
- Dinata, Y. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Cv. Insan Pratama Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 06(07), 420–430.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV AA Rizky.

- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(01), 66–77.
- Mas, S. R., & Haris, P. I. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)*. UNG Press Gorontalo.
- Rialmi, Z., Audina Fajrin, L., & Syamruddin. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. *JURNAL ILMIAH FEASIBLE: Bisnis, Kewirausahaan & Koperasi*, 3(2), 170–183.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., & Masyuroh, A. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Wahyudi, W. (2022). Analisa Kepuasan Konsumen Terhadap Sistem Informasi Penjualan Tiket Konser Menggunakan Metode End User Computing Satisfaction (Eucs) Pada Website Motikdong.Com. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(4), 73. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i4.1989>
- Wulandar, S. N. B. C. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan*. 4(4), 784–799.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>.

### GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1 Kerangka berfikir  
Sumber : Peneliti

Tabel 1 Hasil Survey Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT Eway Alliance

No	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah karyawan	Presentase
1	Kompensasi	4	13.3%
2	Motivasi	7	23.3%
3	Lingkungan Kerja	3	10%
4	Fasilitas Kerja	2	6.6%
5	Komunikasi	8	26.6%
6	Budaya Organisasi	3	10%
7	Disiplin Kerja	3	10%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Analisa penulis, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Semua Variabel

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
X1.1	0,505	0,278	Valid
X1.2	0,595	0,278	Valid
X1.3	0,593	0,278	Valid
X1.4	0,660	0,278	Valid
X1.5	0,589	0,278	Valid
X1.6	0,573	0,278	Valid
X2.1	0,604	0,278	Valid
X2.2	0,691	0,278	Valid
X2.3	0,686	0,278	Valid
X2.4	0,567	0,278	Valid
X2.5	0,450	0,278	Valid
X2.6	0,605	0,278	Valid
Y.1	0,501	0,278	Valid
Y.2	0,614	0,278	Valid
Y.3	0,705	0,278	Valid
Y.4	0,663	0,278	Valid
Y.5	0,512	0,278	Valid
Y.6	0,509	0,278	Valid
Y.7	0,549	0,278	Valid
Y.8	0,624	0,278	Valid
Y.9	0,593	0,278	Valid
Y.10	0,607	0,278	Valid

Tabel 3. Uji Reliabilitas  
*Reliability Statistics*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Komunikasi	0,614	6
Motivasi	0,627	6
Kinerja Karyawan	0,785	10

Tabel 4. Hasil uji normalitas

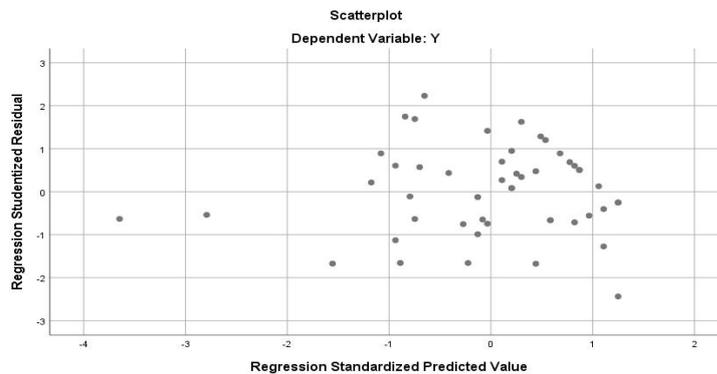
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30437506
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.051
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinieritas  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,039	2,982		1,690	0,098	
	Komunikasi	0,651	0,154	0,399	4,225	0,000	0,486 2,056
	Motivasi	0,867	0,145	0,563	5,964	0,000	0,486 2,056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Gambar 2. Grafik Scatter Plot

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,039	2,982		1,690	0,098		
	Komunikasi	0,651	0,154	0,399	4,225	0,000	0,486	2,056
	Motivasi	0,867	0,145	0,563	5,964	0,000	0,486	2,056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7. Hasil Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,039	2,982		1,690	0,098
	Komunikasi	0,651	0,154	0,399	4,225	0,000
	Motivasi	0,867	0,145	0,563	5,964	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8. Hasil Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1019,083	2	509,541	92,040	.000 <sup>b</sup>
	Residual	260,197	47	5,536		
	Total	1279,280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	0,797	0,788	2,352

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi