

Pengaruh Komunikasi dan motivasi terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar

Abd Manan Pratama Kadir¹, A. Niniek F. Lantara², Nurhayati Azis³

^{1,2,3,4}*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesi*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan saat ini pada K PT. Karyaputa Suryagemilang Makassar. Untuk sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah penunjukan langsung terhadap karyawan, Kecuali Project Manager. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar. (2) motivasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar.

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

Abstract

This research aims to determine the performance of current employees at K PT. Karyaputa Suryagemilang Makassar. The sample in this study was 37 respondents. The type of research used in this research is quantitative research using primary data. Data collection was carried out using a questionnaire. The population of this research is direct appointment of employees, except for Project Managers. The sampling technique in this research used a survey method. Meanwhile, the analytical methods used in this research are data validity test, data reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, simultaneous influence test (F test), partial influence test (t) and simultaneous determination test. R². The research results show that: (1) Communication has a significant positive influence on employee performance at PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar. (2) motivation has an insignificant positive influence on employee performance at PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar.

Keywords: *Communication; Motivation; Employee Performance.*

Copyright (c) 2023 Cindy Yoel Tanesia

✉ Corresponding author:

Email Address : abdulmananpratama@gmail.com, niniek.lantara@umi.ac.id, stnurhayati.azis@umi.ac.id.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor terpenting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang puas akan hasil pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya pihak organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap perusahaan, baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil semua akan berinteraksi dengan lingkungan dimana perusahaan atau organisasi tersebut berada. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan dari dalam diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Motivasi salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan, tinggi rendahnya kinerja oleh tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan. Keberadaan karyawan di setiap perusahaan selalu dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya sehingga menunjang keberhasilan perusahaan serta tidak ada yang merasa dirugikan, pada hakekatnya mereka adalah individu yang mempunyai perbedaan harapan. Perilaku-perilaku individu dalam berorganisasi akan menjadi tolak ukur sebuah keberhasilan, perilaku yang muncul akan memperlihatkan besarnya motivasi dan kemampuan yang dimiliki. Mereka yang memiliki sikap dan perilaku positif terhadap situasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang memiliki sikap dan perilaku negatif akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, kebijakan pemimpin, tipe kepemimpinan dalam bekerja, interaksi antara pemimpin dan bawahan serta kondisi kerja. Tinggi rendahnya motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan rasa aman, pemenuhan kebutuhan sosial, pemenuhan kebutuhan penghargaan, dan pemenuhan aktualisasi diri.

Fenomena yang ada masih terdapat karyawan dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan karyawan yang merupakan penurunan kedisiplinan kerja cerminan dari kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan sering datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan

peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. PT Karyaputra Suryagemilang (KPSG) adalah perusahaan yang bergerak di bidang Business Service Management, salah satu pilar bisnisnya yaitu Human Resource Services. Divisi Human Resource Services memiliki cakupan layanan yaitu Talent Sourcing Services, Recruitment Process Services, dan Manpower Process Services. Saat ini klien kami sebagian besar bergerak di bidang Perbankan dan Asuransi terkemuka di Indonesia. Selain itu, klien kami lainnya bergerak di bidang Multifinance dan lain-lain..

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi teori tentang manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan diciptakan untuk membentuk sumber daya manusia yang terorganisir, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan memastikan fungsi-fungsi Manajemen sumber daya manusia yaitu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Menurut Hasibuan (2017:10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Menurut Kaswan (2012:6), “manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan manajemen sumber daya manusia menagani orang yang bersedia dan mampu memberikan kontribusi terhadap tujuan stakeholders”. Dapat disimpulkan dari definisi para ahli tersebut bahwa manajemen sumber daya manusia bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Fungsi-fungsi Manajemen

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional yakni menurut Larasati (2018:16) yaitu:

Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- 2) Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- 3) Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
- 4) Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-Orientasi-penempatan)
- 2) Pengembangan (pendidikan dan pelatihan)
- 3) Kompensas dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- 4) Pengntergrasian (kepentingan perusahaan+kebutuhan karyawan)
- 5) Pemeliharaan (Meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
- 6) Kedisiplinan (Penerapan displn karyawan)
- 7) Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

Dapat disimpulkan dari definisi para ahli tersebut bahwa setiap organisasi/ perusahaan harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemen agar organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif adalah merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Menurut Husaini usman (2011:420) bahwa "komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Menurut Husaini Husman (2011: 420) dapat dilihat sebagai berikut

- a. Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan
- b. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- c. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan
- e. Mengubah keadaan sosial
- f. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017:148-150) ada dua tinjauan faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi, yaitu:

Faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, terdiri dari:

- 1) Keterampilan sender. Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
- 2) Sikap sender. Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh receiver. Sikap sender yang ragu-ragu juga dapat mengakibatkan receiver menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Sender harus mampu bersikap meyakinkan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pengetahuan sender. Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada receiver se jelas mungkin, sehingga receiver akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.
- 4) Media saluran yang digunakan oleh sender. Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada receiver. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian receiver

Faktor dari pihak receiver, yaitu:

- 1) Keterampilan receiver. Keterampilan receiver dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
- 2) Sikap receiver. Sikap receiver terhadap sender sangat memengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya, sikap receiver yang apriori, meremehkan, buruk sangka terhadap sender, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi receiver.
- 3) Pengetahuan receiver. Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam

menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari sender. Jika pengetahuan receiver kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh receiver.

- 4) Media saluran komunikasi. Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera receiver terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi receiver.

Indikator Komunikasi

Menurut Suranto (2010:105) ada lima indikator komunikasi, antara lain:

- a. Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- b. Kesenangan yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani
- c. Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang
- d. komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
- e. Hubungan yang makin baik dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi terdapat maksud implisit untuk membina hubungan baik.
- f. Tindakan yakni kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan suatu tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2011:109) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:87) “motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu”. Dapat disimpulkan dari definisi para ahli diatas bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari diri sendiri ataupun orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan”.

Teori Motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia dan segala kebutuhan yang mendorong perilakunya. Tidak organisasi yang berhasil tanpa tingkat Teori motivasi yang digunakan adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan. Karena menurut peneliti teori ini sangat sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian. Sunyoto (2013:193) menjelaskan tentang Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow bahwa setiap tingkatan dalam hierarki kebutuhan secara substansial harus dipenuhi sebelum kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Seseorang akan bergerak naik pada hierarki kebutuhan dari satu tingkatan berikutnya. Atas asumsi diatas diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (physiological needs)
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, seks dan sebagainya
- b. Kebutuhan rasa aman (safety needs)
Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan karyawan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan sosial (social needs)
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman karyawan telah terpuaskan maka secara minimal akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan rasa persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak.
- d. Kebutuhan penghargaan (esteem needs)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan seseorang untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang telah dicapai seseorang, keinginan mendapatkan pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)
Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dan maslow paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan sumber daya manusia akan potensi yang sesungguhnya ada pada diri seseorang.

Menurut Robbins (2008:230) menjelaskan tentang teori motivasi Mc Clelland yaitu: memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan berprestasi (need for achievement), merupakan kebutuhan akan pencapaian tinggi yang mendorong seorang individu untuk menetapkan tujuan menantang, bekerja keras, serta menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Kebutuhan kekuasaan (need for power), yaitu kebutuhan/ hasrat untuk memiliki pengaruh atau menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain.
- c. Kebutuhan hubungan/ afiliasi (need for affiliation), yaitu merupakan kebutuhan atau hasrat untuk berinteraksi secara sosial, ramah dan akrab antar pribadi, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif, serta menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat pengertian timbal-balik yang tinggi.

Menurut Sunyoto (2013:194-195), menjelaskan teori tentang ERG (Existence, Relatedness, and Growth) sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG Aldelfer juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Aldelfer sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpenuhinya kebutuhan dibawahnya. Menurut teori ERG ada tiga kelompok kebutuhan utama yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan keberadaan (existence needs)
Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan
- b. Kebutuhan akan afiliasi (relatedness needs)
Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga juga hubungan bermasyarakat tempat kerja diperusahaan tersebut.
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (growth needs)
Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai

seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu baik para karyawan yang mereka gunakan untuk menjalankan pekerjaan. Adapun pendapat beberapa para ahli tentang kinerja, sebagai berikut:

- a. Menurut Rahmat, dkk (2018:20), "Kinerja dapat didefinisikan sebagai prsetasi yang dicapai oleh karyawan melalui proses yang benar dalam melaksanakan tugas pada periode tertentu sesuai standar yang ditetapkan".
- b. Menurut Sudaryo, dkk (2018:205), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi".
- c. Menurut Mangkunegara (2017:9) mengatakan bahwa "kinerja adalah nilai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan".

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (Performance appraisal) adalah suatu proses formal untuk menilai prestasi kerja karyawan secara periode tertentu sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen. Pelaksanaan penilaian kinerja penting adanya sebagai bahan evaluasi untuk mendapatkan umpan balik demi optimalisasi pencapaian tujuan organisasi. Program kegiatan penilaian kinerja ini dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat segera mengambil tindakan bila terdapat hal yang menyimpang dari penilaian kinerja karyawan tersebut. Menurut Kasmir (2016:184) mengatakan bahwa penilaian kinerja "merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu, diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur". Sedangkan menurut Mulyadi (2015:108), mengatakan penilaian kinerja adalah "dari semua evaluasi hasil aktivitas yang dihasilkan oleh pekerja/karyawan yang disesuaikan dengan beban kerja dengan hasil yang maksimal. Dapat disimpulkan dari definisi para ahli tersebut bahwa penilaian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang diukur melalui waktu tertentu yang telah disepakati.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga itu kita perlu mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja akan sangat memberikan dampak yang positif apabila dapat dikelola oleh perusahaan dengan baik dan sebaliknya. Menurut Mangkunegara (2017:13) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge+skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terambil dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal

- b. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud menghargai niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan yang lainnya agar hubungan baik. Menurut Rahmat, dkk (2018:21) Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja secara umum yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor individu

Faktor personal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

- b. Faktor tim
Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama, kekompakan dan keeratan anggota.
- c. Faktor kepemimpinan
Meliputi kualitas seseorang pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan bagi karyawannya.
- d. Faktor sistem
Faktor sistem meliputi fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor situasional
Faktor situasional atau konstekstual meliputi tekanan dan dinamika lingkungan internal dan eksternal.

Dapat disimpulkan dari definisi para ahli tersebut bahwa faktor kinerja akan sangat memberikan dampak yang positif apabila dapat dikelola oleh perusahaan dengan baik seperti faktor kepemimpinan, faktor individu, faktor tim dan faktor system.

Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja menurut Wibowo (2015:86-87), adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan merupakan keadaan berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai pada masa yang akan datang. Standar (standard), memiliki arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar yaitu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- b. Standar, standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- c. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengatur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- d. Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motivasi, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang, Pekerja perlu mendapatkan kesempatan menunjukkan prestasinya.
- h. Sedangkan menurut Kasmir (2016:208-210) indikator kinerja yaitu sebagai berikut:
 - a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

- b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.

- d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan.

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Dapat disimpulkan dari definisi para ahli tersebut bahwa setiap karyawan harus mampu melihat indikator kinerja seperti kualitas setiap pekerjaan, jangka waktu pekerjaan itu selesai, dan untuk para pimpinan harus meningkatkan pengawasan terhadap karyawan agar terciptanya tujuan organisasi dan yang paling penting hubungan antar tiap karyawan dan hubungan antara bawahan dan atasan agar terjalin kerja sama yang baik seperti sikap saling menghargai agar terciptanya suasana kondisi lingkungan kerja yang baik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (descriptive research) dan pendekatan eksplanatori (eksplanatori research). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatori menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Penelitian ini nantinya akan menjelaskan mengenai adanya hubungan tersebut saling mempengaruhi. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT Karyaputra Suryagemilang, di Jalan Adhyaksa Lama Nomor 9 C, waktu yang digunakan untuk penelitian ini selama 2 (dua) Bulan September sampai dengan Bulan Oktober Tahun 2023. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada alasan ilmiah dan rasional dan relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek peneliti.

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data kualitatif diperlukan untuk menjelaskan berbagai hal secara naratif tentang data-data yang disajikan. Sedangkan jenis data kuantitatif untuk menghitung hasil oleh data statistik sesuai dengan interprestasinya

Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap objek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode wawancara, hasil kuesioner dan responden pada PT Karyaputra Surya Gemilang Makassar. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti.

Untuk memperoleh data di lapangan khususnya data primer, maka dalam penelitian digunakan metode sebagai berikut:

- a. Observasi berperan serta (participant observation), yaitu penulis terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian dengan melihat karyawan PT Karyaputra Suryagemilang Kota Makassar.

- b. Kuesioner (angket), yaitu suatu daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan diminta untuk dijawab oleh responden.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karyaputra Suryagemilang Kota Makassar (45 karyawan).

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Analisis kualitatif yaitu analisis yang dilakukan secara deskriptif mengenai komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar
2. Analisis kuantitatif yaitu analisis statistik yang menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan rumus (Sugiyono, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Instrumen Uji Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji Validitas berguna untuk mengetahui tingkat validitas, keakuratan atau kesesuaian angket/kuesioner yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitu pula dengan uji validitas. Dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel (R hitung > R tabel), maka angket tersebut dinyatakan valid
- 2) Jika nilai R hitung lebih kecil dari nilai R tabel (R hitung < R tabel), maka angket tersebut dinyatakan tidak valid

Tabel 9. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r -table	Ket.
X1	X1.1	0,743	> 0,324	Valid
	X1.2	0,727	> 0,324	Valid
	X1.3	0,737	> 0,324	Valid
	X1.4	0,743	> 0,324	Valid
	X1.5	0,751	> 0,324	Valid
	X1.6	0,754	> 0,324	Valid
	X1.7	0,760	> 0,324	Valid
X2	X2.1	0,759	< 0,324	Valid
	X2.2	0,749	> 0,324	Valid
	X2.3	0,749	> 0,324	Valid
	X2.4	0,750	> 0,324	Valid
	X2.5	0,735	> 0,324	Valid
	X2.6	0,745	< 0,324	Valid
	X2.7	0,753	> 0,324	Valid
Y	Y.1	0,741	> 0,324	Valid
	Y.2	0,741	> 0,324	Valid
	Y.3	0,740	> 0,324	Valid
	Y.4	0,741	< 0,324	Valid
	Y.5	0,741	> 0,324	Valid

	Y.6	0,745	> 0,324	Valid
	Y.7	0,743	> 0,324	Valid

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas yakni pengujian validitas atas variabel independent (Komunikasi dan Motivasi) Dari tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana (37-2=35) pada r tabel dipeoleh nilai r tabel sebesar 0,324 berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa rata-rata semua variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan nilai sebesar 0,60. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel $\geq 0,6$ maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data pada Tabel 10 dibawah ini :

Tabel 10. Hasil Pengujian Reliabilitas

Cronbach's Alpha		N of Items	
		,753	24

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2023

Berdasarkan Tabel 10 diatas yakni hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu $0,75 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji analisis regresi linear berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 25.0. analisis selengkapnya dapat di lihat pada Tabel 11 dibawah ini sebagai berikut.

Tabel 11 Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,513	6,944		2,378	,023
	Komunikasi	,323	,143	,361	2,268	,030
	Motivasi	,156	,163	,153	,960	,344

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2023

Tabel diatas menunjukkan hasil olah data regresi antara komunikasi (X1), motivasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y). hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,513 + 0,323X_1 + 0,156X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta b0 sebesar 16.513 menyatakan bahwa jika variabel komunikasi (X1), motivasi (X2) tidak ada maka kinerja tetap ada sebesar 16.513

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X1) adalah sebesar 0,323 Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika komunikasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,323
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,156. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,156.

Berdasarkan uraian diatas dari kedua variable independent tersebut ternyata variabel komunikasi (X1) yang paling dominan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang, karena diperoleh coefficients atau angka B paling besar yaitu 0,323, variabel motivasi (X2) dibandingkan dengan variabel motivasi (X2) sebesar 0,156.

Pengujian Hipotesis

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 12 Pengujian Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,098	2	17,549	2,882	,070 ^b
	Residual	207,010	34	6,089		
	Total	242,108	36			

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 12 menunjukkan bahwa Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37 - 2 - 1 = 34$ maka $f_{tabel} = 3,28$. Berdasarkan uji Anova atau uji F dari output SPSS terlihat bahwa diperoleh $F_{hitung} 2,882 > 3,28$. maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komunikasi (X1), motivasi (X2), secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji statistik t dalam penelitian ini dapat di lihat pada nilai probabilitas t- statistic. Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai probabilitas t-statistic lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5% maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas t-statistic lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. dapat dilihat pada tabel 13 dibawah ini sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,513	6,944		2,378	,023
	Komunikasi	,323	,143	,361	2,268	,030
	Motivasi	,156	,163	,153	,960	,344

Berikut akan dijelaskan secara parsial Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

- 1) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung Komunikasi (X1) sebesar 2,268 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung Motivasi (X2) sebesar 0,960 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Berdasarkan tabel 13 untuk t hitung komunikasi sebesar 2,268 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel) sebesar. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,268 > 1,690 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 diterima, dengan demikian komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- 4) Berdasarkan tabel 13 untuk t hitung motivasi sebesar 0,960 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel) sebesar. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 0,960 < 1,690 maka dapat disimpulkan H_0 diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Dan Pembahasan Model analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu komunikasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar. Berdasarkan hasil olah data, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dengan demikian berarti bahwa variabel komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya komunikasi yang dimiliki oleh karyawan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan kinerja karyawan berhubungan erat dan saling mempengaruhi. Ketika komunikasi di tempat kerja tersampaikan dengan jelas dan dapat meminimalisir tingkat stres pegawai, maka kinerja karyawan juga akan berkorelasi positif. komunikasi dan motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Menurut Husaini usman (2011:420) bahwa "komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t-hitung untuk komunikasi sebesar 2,268 > 1,690 maka dapat disimpulkan H_0 diterima, dengan demikian komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini sejalan dengan penelitian Desy Ernika (2016) pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. inti tractors samarinda. Hasil analisis data memperoleh nilai t-hitung sebesar 12.214 dan t-tabel 3.170.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 0,960 yang dimana lebih kecil dari t-tabel 1,690 Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima untuk variabel motivasi, dengan demikian variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar. Dari

hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk indikator terkait dengan tingkat keamanan di PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar,berdasarkan tabel 7 tanggapan responden variabel motivasi terdapat 1 responden menjawab sangat tidak setuju dan 2 responden tidak setuju. hal tersebut membuktikan bahwa motivasi pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi atau memberikan satpam atau security dalam menjaga tingkat keamanan disekitar kantor , agar karyawan yang bekerja di Perusahaan tersebut merasa sangat aman dan nyaman bekerja tanpa memikirkan hal-hal negatif yang akan terjadi dan mengancam nyawanya. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t-hitung untuk motivasi sebesar $0,960 < 1,690$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dengan demikian motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Dari hasil analisis data variabel motivasi memperoleh t-hitung 0,864 dan t-tabel 1,668 atau $0,864 < 1,668$.

KESIMPULAN

1. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan artinya PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar seorang karyawan yang memiliki Kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan pekerja untuk lebih efektif berkomunikasi dengan rekan kerja dan anggota tim. Hal ini membantu membangun hubungan yang kuat dan saling memahami di antara anggota tim, sehingga meningkatkan kolaborasi, produktivitas, dan kinerja keseluruhan timsehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar, dikarenakan karyawan merasa tingkat keamanannya masih belum 100% terjamin, dikarenakan tidak adanya tersedia security dilingkungan tempat mereka bekerja.

SARAN

1. Kepada para karyawan PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar berusaha untuk terus meningkatkan kinerja/presetasi kerja pada tugas masing-masing. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi dan motivasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia didalamnya. Dengan komunikasi dan motivasi terhadap karyawan yang baik maka karyawan akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka akan lebih baik dan dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.
2. Kepada pimpinan hendaknya dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. karyaputra suryagemilang Makassar dan memperhatikan keluhan karyawan dan saran-saran yang diberikan Sehubungan hasil penelitian ini pemimpin harus menjaga dan meningkatkan komunikasi antara karyawan. Dengan komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing manusia didalamnya.

Referensi :

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Jakarta: Revisi. Bumi Askara.
- Husaini, Usman. (2010). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilham, Gagana Ghifary, Niniek F Lantara, and Aryati Arfah, (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong'*, Journal of Accounting and Finance (JAF), 4.1 (2023), 48–64
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rajawali pers.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- Modding, Basri, and Jeni Kamase, (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Horison Ultima Makassar'*, Tata Kelola, 8.2 (2021), 186–207
- Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi
- Rahmat. Et al. (2018). *Kinerja Instrumen Dan Pengukuran*. Makassar: Rizky Artha Mulia.
- Rakky, Naufal, Masdar Mas'ud, and Baso Amang, (2022). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Lingkungan Kerja Dan Digital Terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar'*, Jurnal Ekonomi Global, 1.5 (2022).
- Ramlawati, Ramlawati, and Ilham Safar, (2022). *Pengelolaan Stres Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Di Masa Pandemi Covid 19'*, Economics and Digital Business Review, 3.1 (2022), 32–41.
- Umar, Fitriana, Serlin Serang, Syahrir Mallongi, and Nurhayati Azis, (2022). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar'*, Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 5.1 (2022), 66–75.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja Edisi Lima*. Cetakan ke-12. Jakarta: Rajawali Pers.