

**Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan
(Studi Pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara)**

Yennia Endriastuty¹, Yudistira²

^{1,2}STIE Dharma Agung Indonesia

Email: yenia.endriastuty@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara (Haus!). Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah munculnya berbagai keluhan pelanggan terkait pelayanan yang kurang optimal serta indikasi penurunan motivasi kerja di beberapa outlet. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 71 orang karyawan, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, komunikasi organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $223,273 > F$ tabel 3,13 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,868 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 86,8%, sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi faktor lain di luar model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan efektivitas komunikasi organisasi dan motivasi kerja berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal di lingkungan kerja PT Inspirasi Bisnis Nusantara.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational communication and motivation on employee performance at PT Inspirasi Bisnis Nusantara (Haus!). The research was motivated by customer complaints related to suboptimal service quality and indications of declining employee motivation in several outlets. The study employed a quantitative approach with an associative method. The population consisted of 71 employees, all of whom were included as samples using the saturated sampling technique. Data were collected using a closed-ended questionnaire based on a five-point Likert scale and analyzed through multiple linear regression with the help of SPSS version 20. The results revealed that organizational communication has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.003 < 0.05$. Motivation also has a positive and significant effect with a

significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, both variables positively and significantly affect employee performance, as indicated by an F-value of $223.273 > 3.13$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.868 shows that organizational communication and motivation explain 86.8% of the variation in employee performance, while the remaining 13.2% is influenced by other factors outside the model. Thus, improving organizational communication effectiveness and employee motivation plays a vital role in enhancing employee performance within PT Inspirasi Bisnis Nusantara.

Keywords: Organizational Communication, Motivation, Employee Performance, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu pilar penting dalam menjaga efektivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan, terutama pada industri makanan dan minuman (F&B) yang sangat bergantung pada pelayanan langsung kepada konsumen. Di tengah pesatnya pertumbuhan industri minuman kekinian di Indonesia, keberhasilan suatu merek tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, tetapi juga oleh kualitas pelayanan dan kinerja karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional sehari-hari.

Berdasarkan survei Populix (2022), Haus! menempati posisi keempat sebagai merek minuman kekinian paling populer di Indonesia dengan tingkat pengenalan 74% dari 627 responden. Capaian ini menunjukkan kekuatan merek dan efektivitas strategi pemasaran yang diterapkan. Namun demikian, popularitas tidak selalu mencerminkan kondisi

operasional yang merata di seluruh outlet. Beberapa keluhan pelanggan pada ulasan Google Haus! Tarum Barat (2024–2025) menunjukkan adanya masalah dalam pelayanan, seperti waktu penyajian yang lambat, sikap karyawan yang kurang ramah, serta kesalahan dalam pemesanan tanpa tindak lanjut yang memadai. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait motivasi kerja dan komunikasi organisasi.

Perusahaan telah berupaya menjaga semangat kerja karyawan melalui berbagai program insentif, seperti pemberian bonus penjualan reguler, program shift malam, dan insentif upselling topping. Data internal menunjukkan bahwa target penjualan di beberapa kategori berhasil tercapai bahkan melampaui standar, sehingga karyawan menerima tambahan insentif. Meskipun demikian, pencapaian finansial tersebut belum sepenuhnya menggambarkan

tingginya motivasi kerja, karena faktor nonfinansial seperti kepuasan kerja, komunikasi efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam mendorong kinerja optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi kerja mencakup faktor intrinsik, seperti penghargaan dan pencapaian, serta faktor ekstrinsik seperti gaji dan kondisi kerja. Ketidakseimbangan kedua aspek ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa insentif finansial perlu diimbangi dengan perbaikan lingkungan kerja dan hubungan interpersonal agar motivasi tetap terjaga. Beberapa penelitian terdahulu turut memperkuat temuan ini. Silalahi (2020) menyatakan bahwa rendahnya motivasi berdampak pada buruknya pelayanan, sedangkan Mulyani (2020) dan Putra (2020) menegaskan pentingnya komunikasi organisasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Prasetyo dan Lestari (2023) juga membuktikan bahwa motivasi tinggi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Kendati demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor perbankan, pemerintahan, dan industri jasa lainnya. Penelitian ini memiliki urgensi karena

berfokus pada sektor F&B yang menuntut interaksi langsung dengan pelanggan serta menitikberatkan pada dua variabel penting, yaitu komunikasi organisasi dan motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara sebagai salah satu perusahaan yang menaungi brand Haus!.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan motivasi kerja guna mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Organisasi (X1)

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian pesan, informasi, dan makna antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Luthans (2021), komunikasi organisasi meliputi kejelasan informasi, efektivitas penyampaian pesan, keterbukaan antarbagian, serta dukungan komunikasi lintas fungsi. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya, sehingga

dapat meningkatkan koordinasi kerja dan mengurangi kesalahpahaman.

Selain itu, Robbins dan Judge (2022) menegaskan bahwa komunikasi dua arah yang terbuka dapat memperkuat hubungan kerja antara atasan dan bawahan, meningkatkan kepercayaan, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Oleh karena itu, komunikasi yang baik menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Beberapa indikator komunikasi organisasi antara lain kejelasan informasi, efektivitas media komunikasi, keterbukaan saluran komunikasi, dan kejelasan arahan dari atasan (Luthans, 2021). Komunikasi yang optimal akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai target kerja. Mangkunegara (2022) menambahkan bahwa motivasi berfungsi sebagai pendorong utama yang

menggerakkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Herzberg dalam Robbins dan Judge (2022) mengklasifikasikan faktor motivasi menjadi dua, yaitu faktor higienis (seperti kebijakan perusahaan dan kondisi kerja) dan faktor motivator (seperti pengakuan dan tanggung jawab). Sementara itu, McClelland (2022) menyatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh tiga kebutuhan dominan, yaitu kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan.

Indikator motivasi kerja meliputi penghargaan atas prestasi, kesesuaian tugas dengan kemampuan, dukungan atasan, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk berkembang (Robbins & Judge, 2022). Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar dan kinerja yang lebih baik.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mangkunegara (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawabnya. Mathis dan Jackson (2022) menegaskan bahwa kinerja tidak hanya

diukur dari output, tetapi juga perilaku kerja dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi (Mangkunegara, 2022). Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2022) mencakup ketepatan waktu, manajemen waktu, kualitas hasil kerja, kerja sama tim, serta inisiatif perbaikan.

Dengan demikian, kinerja yang tinggi akan tercapai apabila karyawan memiliki komunikasi yang baik, motivasi yang kuat, serta lingkungan kerja yang mendukung.

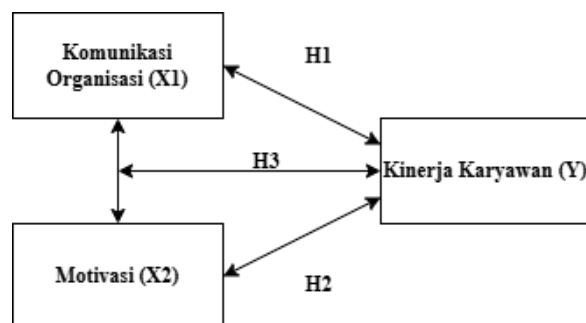
Hubungan Antarvariabel

Komunikasi organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa komunikasi efektif memfasilitasi koordinasi kerja dan memperkuat hubungan antarindividu dalam organisasi. Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai pendorong psikologis yang mengarahkan individu untuk mencapai hasil kerja terbaik (Mathis & Jackson, 2022).

Penelitian terdahulu oleh Sari dan Fitriyani (2023) menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Prasetyo dan Lestari (2023) juga

menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja di sektor manufaktur dan jasa. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka diasumsikan bahwa komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang

bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui analisis statistik yang objektif (Sugiyono, 2022).

Objek penelitian adalah karyawan operasional PT Inspirasi Bisnis Nusantara (Haus!) yang bekerja di wilayah operasional perusahaan, meliputi beberapa cabang di Bekasi, Cikarang, Karawang, dan Purwakarta. Lokasi ini dipilih karena memiliki karakteristik karyawan yang relatif seragam dalam hal sistem kerja, tanggung jawab, dan standar pelayanan terhadap pelanggan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 orang karyawan aktif, yang terdiri atas barista dan kasir dari berbagai outlet Haus!. Karena jumlah populasi tergolong kecil dan memungkinkan untuk diteliti seluruhnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*saturated sampling*). Dengan demikian, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel komunikasi organisasi

(X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Penggunaan kuesioner ini dianggap efektif karena memungkinkan peneliti memperoleh data kuantitatif yang sistematis, seragam, dan mudah dianalisis secara statistik.

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas dilakukan dengan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai $\alpha > 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat dipercaya (Sugiyono, 2022).

Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum regresi dilakukan, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

1. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan pemeriksaan grafik Normal P-P Plot.
2. Uji multikolinearitas menggunakan

nilai Tolerance dan VIF, dengan kriteria $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$.

3. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui metode Glejser untuk memastikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.
4. Uji autokorelasi dilakukan menggunakan Durbin–Watson test, dengan kriteria nilai DW antara 1,5 dan 2,5 menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
X₁ = Komunikasi Organisasi
X₂ = Motivasi
a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien Regresi
e = Error

Untuk menguji hipotesis, digunakan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%). Selain itu, koefisien determinasi (R²)

dihitung untuk melihat seberapa besar variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi dan motivasi kerja.

Penelitian ini dilaksanakan selama tujuh bulan, dimulai dari Februari hingga Agustus 2025. Tahapan penelitian meliputi penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, analisis hasil, dan penyusunan laporan akhir penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Keabsahan Data

Hasil Uji Validitas

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dan dibantu oleh software SPSS versi 20 dan terdapat sampel sebanyak 71 reseponden sehingga nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r (Product Moment Pearson) yaitu sebagai berikut.

Df (Degrees of Freedom)

$$= n-2$$

$$= 71 - 2 = 69 \text{ (r tabel dari 69= 0,233)}$$

Tingkat signifikansi (α)

$$= 0,05$$

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel
Komunikasi Organisasi (X1)**

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.749	0.233	Valid
X1.2	0.775	0.233	Valid
X1.3	0.869	0.233	Valid
X1.4	0.777	0.233	Valid
X1.5	0.769	0.233	Valid
X1.6	0.735	0.233	Valid
X1.7	0.782	0.233	Valid
X1.8	0.805	0.233	Valid
X1.9	0.730	0.233	Valid
X1.10	0.753	0.233	Valid

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

Berdasarkan Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X1) atas 10 pernyataan menunjukkan hasil r hitung pada variabel komunikasi organisasi memiliki nilai $>$ r tabel yaitu 0,233 maka mendapatkan kesimpulan bahwa hasil validitas tes variabel komunikasi organisasi dikatakan valid atau layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel
Motivasi (X2)**

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,785	0.233	Valid
X2.2	0,712	0.233	Valid
X2.3	0,808	0.233	Valid
X2.4	0,780	0.233	Valid
X2.5	0,792	0.233	Valid
X2.6	0,807	0.233	Valid
X2.7	0,698	0.233	Valid
X2.8	0,746	0.233	Valid
X2.9	0,763	0.233	Valid
X2.10	0,803	0.233	Valid

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2) 10 pernyataan menunjukkan hasil r hitung pada variabel motivasi memiliki nilai $>$ r tabel yaitu 0,233 maka mendapatkan kesimpulan bahwa hasil validitas tes variabel motivasi dikatakan valid atau layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel
Kinerja Karyawan (Y)**

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,714	0.233	Valid
Y.2	0,743	0.233	Valid
Y.3	0,785	0.233	Valid
Y.4	0,797	0.233	Valid
Y.5	0,799	0.233	Valid
Y.6	0,810	0.233	Valid
Y.7	0,829	0.233	Valid
Y.8	0,780	0.233	Valid
Y.9	0,727	0.233	Valid
Y.10	0,783	0.233	Valid

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

Berdasarkan Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) atas 10 pernyataan menunjukkan hasil r hitung pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai $>$ r tabel yaitu 0,233 maka mendapatkan kesimpulan bahwa hasil validitas tes variabel kinerja karyawan dikatakan valid atau layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel****Komunikasi Organisasi (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,925	10

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS**Versi.20, 2025*

Dari Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi (X1) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel komunikasi organisasi nilainya sebesar 0,925 dinyatakan nilai tersebut > 0,600. Maka pernyataan kuesioner komunikasi organisasi keseluruhan dikatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**Motivasi (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,922	10

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS**Versi.20, 2025*

Dari Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel motivasi nilainya sebesar 0,922 dinyatakan nilai tersebut > 0,600. Maka pernyataan kuesioner motivasi keseluruhan dikatakan reliabel.

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

Cronbach's Alpha	N of Items
0,925	10

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS**Versi.20, 2025*

Dari Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan nilainya sebesar 0,925 dinyatakan nilai tersebut > 0,600. Maka pernyataan kuesioner kinerja karyawan keseluruhan dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik**Hasil Uji Normalitas****Tabel 7. Hasil Uji Normalitas One Sample****Kolmogorov–Smirnov Test**

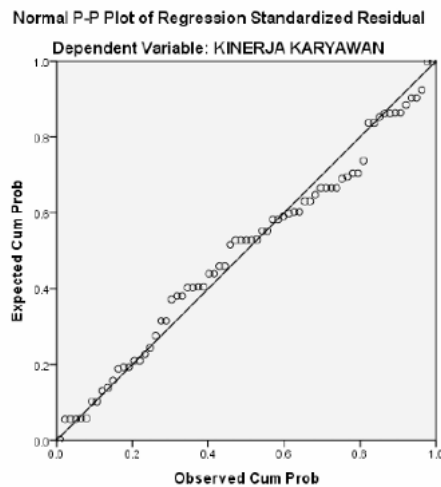
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39723023
Most Extreme	Absolute	,096
Extreme	Positive	,096
Differences	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,808
Asymp. Sig. (2-tailed)		,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS**Versi.20, 2025*

Berdasarkan Tabel 7. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov–Smirnov Test dapat diketahui bahwa besarnya nilai kolmogorov-smirnov Z sebesar 0,808 dan signifikansi 0,530 ($0,530 > 0,05$) yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P plot***Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS**Versi.20, 2025*

Berdasarkan Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P plot dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal secara visual.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMUNIKASI ORGANISASI	,125	7,977
MOTIVASI	,125	7,977

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS**Versi.20, 2025*

Berdasarkan Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Multikolinearitas diketahui bahwa nilai toleransi pada variabel independen komunikasi organisasi dan motivasi sama-sama menunjukkan nilai 0,125 yang artinya nilai toleransi dari semua variabel independen $> 0,10$ sehingga dinyatakan tidak ada korelasi antar variabel independen. Sedangkan nilai VIF pada komunikasi organisasi dan motivasi sama-sama mempunyai nilai 7,977 yang menunjukkan dimana semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 sehingga dalam model regresi ini baik dan tidak terjadi multikolinearitas serta memenuhi syarat normalitas data.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,809	1,149		2,444	,017
KOMUNIKASI ORGANISASI	-,178	,076	-,775	-2,362	,021
MOTIVASI	,154	,080	,633	1,930	,058

a. Dependent Variable: Abs_RES

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS**Versi.20, 2025*

Berdasarkan Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi terindikasi mengalami masalah heteroskedastisitas. Sementara itu, variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,058 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan heteroskedastisitas. bahwa variabel ini tidak mengalami

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi Durbin–Watson Test

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.932 ^a	.868	.864	2,432	1,938

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS

Versi.20, 2025

Berdasarkan Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi Durbin–Watson Test, pada penelitian ini didapatkan hasil DW Test (Durbin Watson Test) sebesar 1,938 (n=71, k=2, diperoleh nilai dU = 1,6733 dan 4-dU = 2,3267). Hasil yang diperoleh dari Rumus DW yang terletak di antara dU dan 4-dU atau $dU < DW < 4-dU$ yaitu $1,6733 < 1,938 < 2,3267$ sehingga mendapatkan kesimpulan bahwa model persamaan ini tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,015	1,817		1,109	,271
KOMUNIKASI ORGANISASI	,369	,119	,385	3,092	,003
MOTIVASI	,570	,126	,562	4,510	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS

Versi.20, 2025

Dari hasil Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,015 + 0,369X_1 + 0,570X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komunikasi Organisasi

X2 = Motivasi a = 2,015 (konstanta)

b1 = 0,369 (koefisien regresi Komunikasi Organisasi)

b2 = 0,570 (koefisien regresi Motivasi)

e = error (pengaruh faktor lain di luar model)

Interpretasi Hasil:

1. Nilai Konstanta (a = 2,015)

Nilai konstanta sebesar 2,015 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) diasumsikan bernilai nol

atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 2,015. Artinya, meskipun tidak ada pengaruh dari kedua variabel independen tersebut, kinerja karyawan masih memiliki tingkat positif yang mungkin disebabkan oleh faktor lain di luar model, seperti pengalaman kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja.

2. Koefisien Regresi Komunikasi Organisasi ($b_1 = 0,369$)

Nilai koefisien positif sebesar 0,369 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Komunikasi Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,369 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi organisasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Temuan ini menegaskan pentingnya komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

3. Koefisien Regresi Motivasi ($b_2 = 0,570$)

Nilai koefisien positif sebesar 0,570 menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,570 satuan, dengan asumsi Komunikasi Organisasi tetap. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Menentukan t tabel pada signifikansi 0,05 dengan uji two tail adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

Keterangan:

α = 0,05

n = jumlah sampel/responden = 71

k = jumlah variabel independen = 2

$t_{\text{tabel}} = t(0,025 ; 68)$

Sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,995

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,015	1,817		1,109	,271
KOMUNIKASI ORGANISASI	,369	,119	,385	3,092	,003
MOTIVASI	,570	,126	,562	4,510	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

a) Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, diketahui bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, serta koefisien regresi positif sebesar 0,369. Nilai t hitung sebesar $3,092 > t$ tabel 1,995. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Komunikasi Organisasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)”, dan H1 diterima.

b) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, diketahui bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

dan koefisien regresi positif sebesar 0,570. Nilai t hitung sebesar $4,510 > t$ tabel 1,995. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)”, dan H2 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F(k ; n-k-1) \\ &= F(2 ; 71-2-1) \\ &= F(2 ; 68) \end{aligned}$$

$$\text{Tingkat signifikansi} = 0,05$$

$$\text{Maka didapatkan nilai } F_{\text{tabel}} = 3,13$$

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2641,646	2	1320,823	223,273	,000^b
	Residual	402,270	68	5,916		
	Total	3043,915	70			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI ORGANISASI

Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS

Versi.20, 2025

a) Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $223,273 > F_{\text{tabel}} 3,13$. Maka dapat disimpulkan bahwa

secara simultan variabel komunikasi organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel komunikasi organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)”, dan H3 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.864	2,43223

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI ORGANISASI

Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS

Versi.20, 2025

Berdasarkan Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2), diperoleh nilai R Square sebesar 0,868. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 86,8%, sedangkan sisanya yaitu 13,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X1) memiliki nilai *t hitung* sebesar 3,092 lebih besar dari *t tabel* sebesar 1,995, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,369 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,369 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil ini sejalan dengan teori Luthans (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi mencakup kejelasan informasi, keterbukaan antarbagian, serta efektivitas penyampaian pesan dalam mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang baik membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mengurangi kesalahan kerja serta meningkatkan koordinasi antarbagian. Selain itu, menurut Robbins dan Judge (2022), komunikasi dua arah yang terbuka memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, komunikasi yang diterapkan di lingkungan kerja memberikan kejelasan arahan dan memperlancar penyampaian pesan antar karyawan maupun dengan pimpinan. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karena setiap karyawan dapat bekerja dengan pemahaman yang sama terhadap target dan prosedur kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori bahwa komunikasi organisasi yang efektif merupakan salah satu pilar utama dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai *t hitung* sebesar 4,510, lebih besar dari *t tabel* sebesar 1,995, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,570 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,570 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2022) yang mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan

seseorang dalam mencapai tujuan. Selanjutnya, Mangkunegara (2022) menegaskan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Herzberg dalam Robbins dan Judge (2022) yang membedakan faktor motivasi menjadi faktor higienis (lingkungan kerja, kebijakan, dan kondisi fisik) serta faktor motivator (pengakuan, prestasi, dan tanggung jawab).

Berdasarkan temuan ini, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, menjaga kualitas hasil kerja, dan berusaha mencapai target yang ditetapkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan McClelland (2022) bahwa motivasi yang berlandaskan kebutuhan berprestasi dan pengakuan sosial dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji simultan (*F-test*) menunjukkan bahwa nilai *F hitung* sebesar 223,273 lebih besar dari *F tabel* sebesar 3,13, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa Komunikasi Organisasi

(X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,868 mengindikasikan bahwa 86,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya 13,2% dijelaskan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau lingkungan kerja.

Temuan ini konsisten dengan teori Mathis dan Jackson (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Komunikasi yang baik dan motivasi yang kuat menciptakan sinergi yang meningkatkan kejelasan tugas, koordinasi, serta dorongan untuk berprestasi. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Sari dan Fitriyani (2023) yang menemukan bahwa komunikasi internal yang efektif meningkatkan kinerja karyawan, serta penelitian Prasetyo dan Lestari (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja di sektor industri.

Dengan demikian, kombinasi komunikasi organisasi yang terbuka dan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat semangat kolaborasi, serta meningkatkan

produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Variabel yang Paling Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 0,570, dibandingkan dengan Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 0,369. Artinya, Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan.

Dominasi pengaruh motivasi ini sesuai dengan pandangan McClelland (2022) bahwa kebutuhan untuk berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan merupakan pendorong utama bagi individu untuk mencapai kinerja optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin, tekun, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, komunikasi organisasi berperan sebagai sarana pendukung yang membantu penyampaian informasi dan koordinasi agar motivasi dapat diimplementasikan dengan efektif.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara peningkatan motivasi karyawan dan penerapan komunikasi organisasi yang terbuka agar kinerja dapat terus meningkat secara berkelanjutan. Motivasi yang tinggi tanpa

komunikasi yang efektif akan menimbulkan miskomunikasi, sedangkan komunikasi tanpa motivasi akan membuat karyawan kurang bersemangat. Sinergi antara keduanya merupakan kunci utama dalam menciptakan kinerja yang unggul dan produktif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif membantu memperjelas informasi, meningkatkan koordinasi, dan memperkuat hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam mencapai target kerja.
3. Komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang paling dominan dalam mendorong kinerja yang optimal.

Saran

1. Bagi Perusahaan

PT Inspirasi Bisnis Nusantara perlu memperkuat sistem komunikasi internal agar informasi dan instruksi dari manajemen dapat tersampaikan secara jelas dan cepat kepada seluruh karyawan. Penerapan forum komunikasi rutin antara manajer dan staf operasional dapat menjadi solusi untuk memperkecil kesalahpahaman dalam pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memanfaatkan teknologi komunikasi seperti aplikasi koordinasi internal agar penyampaian pesan lebih efektif dan terdokumentasi dengan baik.

2. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRD)

HRD perlu meningkatkan program motivasi kerja tidak hanya dalam bentuk insentif finansial, tetapi juga penghargaan nonmateri seperti pemberian apresiasi kinerja terbaik, peluang pengembangan diri, dan pelatihan profesional. Faktor penghargaan dan pengakuan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil analisis penelitian ini.

3. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat lebih proaktif dalam menjalin komunikasi

dua arah dengan atasan maupun rekan kerja. Sikap terbuka dan saling menghargai dalam menyampaikan ide maupun keluhan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas. Selain itu, karyawan diharapkan mampu menjaga semangat kerja melalui pengelolaan motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas objek dan variabel kajian, misalnya dengan menambahkan faktor kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dengan metode kualitatif juga dapat dilakukan untuk menggali lebih dalam aspek perilaku dan psikologis karyawan yang tidak dapat terukur secara kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Google Review. (2024–2025). *Ulasan Pelanggan pada Outlet Haus! Tarum Barat Raya, Karawang*. Diakses melalui <https://www.google.com/maps>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
- McClelland, D. C. (2022). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Mulyani, R. (2020). Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 6(1), 12–20.
- Populix. (2022). *Laporan Survei Tren Minuman Kekinian di Indonesia Tahun 2022*. Populix Research. <https://www.populix.co>
- Prasetyo, A., & Lestari, N. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kreatif di Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 14(1), 33–45.
- Prasetyo, H., & Lestari, R. (2023). Analisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan di

- sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 101–112.
- Putra, R. (2020). Komunikasi efektif sebagai faktor penentu kinerja karyawan di sektor ritel. *Jurnal Komunikasi dan Bisnis*, 5(2), 101–110.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education Limited.
- Sari, D., & Fitriyani, A. (2023). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 22–33.
- Silalahi, D. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 55–63.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.