



## Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

Dyah Priantini <sup>1</sup>, Udin Saprudin <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: dyahpriantini14@gmail.com, dosen01800@unpam.ac.id

**Abstract.** *The purpose of this research is to determine the influence of communication and motivation on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat Branch, South Tangerang City. The method used in this research is quantitative. The sampling technique used is Slovin sampling with a 10% error level, resulting in 62 respondents. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research show that communication has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 47.2% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $7.328 > 2.000$ ). Motivation also has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 57.1% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $8.932 > 2.000$ ). Communication and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.055 + 0.256X_1 + 0.558X_2$ . The coefficient of determination value is 60.0%, while the remaining 40.0% is influenced by other factors not examined in this study. Hypothesis testing obtained  $F_{count} > F_{table}$  ( $44.226 > 2.761$ ).*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling slovin 10% yaitu sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,328 > 2,000$ ). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,1% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,932 > 2,000$ ). Komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,055 + 0,256X_1 + 0,558X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $44,226 > 2,761$ ).

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

### LATAR BELAKANG

PT Pos Indonesia diharapkan mampu menjadi penyedia layanan pos dan logistik yang modern, efisien, serta memiliki daya saing tinggi di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital. Dalam kondisi yang ideal, perusahaan ini seharusnya mampu bersaing dengan perusahaan jasa kurir swasta maupun *platform digital* yang menawarkan layanan pengiriman yang cepat dan berbasis teknologi. Transformasi digital serta inovasi layanan,

seperti penerapan sistem pelacakan kiriman secara *real-time*, penggunaan metode pembayaran digital, serta optimalisasi jaringan logistik, menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing dan kualitas pelayanan perusahaan. Selain itu, dengan jaringan operasional yang luas hingga menjangkau berbagai wilayah di Indonesia, PT Pos Indonesia seharusnya dapat memanfaatkan keunggulan tersebut untuk memperkuat posisinya sebagai penyedia layanan logistik nasional yang terpercaya

Namun demikian, kondisi di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi. Meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya modernisasi, PT Pos Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan logistik swasta, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta persepsi sebagian masyarakat yang menilai layanan pengiriman masih kurang cepat dibandingkan dengan para pesaingnya. Beberapa penelitian dan laporan juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan pengiriman masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kecepatan layanan, ketepatan pengiriman, serta kemudahan akses terhadap layanan digital. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kondisi nyata yang masih memerlukan berbagai perbaikan serta inovasi berkelanjutan.

Komunikasi merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi, baik organisasi berskala besar, menengah, maupun kecil. Dengan kata lain, komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Melalui komunikasi yang efektif, potensi terjadinya kesalahan dalam penyampaian informasi (*miscommunication*) dapat diminimalkan. Selain itu, komunikasi juga berperan dalam memberikan motivasi kepada para karyawan dengan menjelaskan tugas yang harus dilakukan serta sejauh mana kinerja yang telah dicapai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:145), komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, maupun pemahaman dari seseorang kepada orang lain sehingga pesan yang disampaikan dapat ditafsirkan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Komunikasi yang ideal dalam suatu organisasi ditandai dengan adanya keterbukaan, kejelasan, serta efektivitas dalam penyampaian pesan. Hal ini mencakup kemampuan untuk mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memastikan bahwa informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh pihak penerima. Selain itu, komunikasi yang efektif juga memerlukan penggunaan saluran komunikasi

yang tepat, baik melalui jalur formal maupun informal, sehingga aliran informasi dapat berjalan secara lancar di seluruh tingkatan organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan memperhatikan berbagai kebutuhan karyawan dengan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. Dampak positif tersebut dapat berupa pandangan bahwa pekerjaan tidak hanya menjadi kewajiban semata, tetapi juga dapat memberikan pengalaman baru, pengetahuan tambahan, serta tantangan yang mendorong pengembangan diri karyawan. Di sisi lain, karyawan juga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya, peneliti menyajikan informasi berdasarkan hasil observasi serta pra-survei yang telah dilakukan di perusahaan sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Komunikasi PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat di Kota Tangerang Selatan**

Indikator Komunkasi	Harapan Perusahaan	Realita di Lapangan	2022	2023	2024
Mudahnya mendapatkan informasi	Informasi penting sudah diakses oleh seluruh karyawan	Informasi masih kurang merata di tahun 2022 dan 2023.	Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai
Intensitas komunikasi	Komunikasi antar karyawan dan atasan terjadi rutin dan dua arah	Komunikasi rutin masih minim di 2022-2024, lebih sering bersifat satu arah dan tidak konsisten.	Sesuai	Tidak Sesuai	Tidak Sesuai
Komunikasi yang efektif	Pesan disampaikan jelas, tepat sasaran dan tidak membingungkan	Umumnya pesan disampaikan secara jelas, meskipun sesekali terjadi miskomunikasi di awal tahun	Sesuai	Sesuai	Sesuai
Level mengerti pesan	Karyawan mampu memahami instruksi tanpa perlu banyak klarifikasi	Pemahaman terhadap instruksi kerja tergolong baik dan meningkat tiap tahun	Sesuai	Sesuai	Sesuai

Sumber: Prasurvei PT Pos Indonesia Kantor Cabang Ciputat, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 data komunikasi pada PT Pos Indonesia di atas, terdapat 4 indikator komunikasi pada realita di lapangan masih terdapat dua indikator yang belum tercapai sesuai dengan harapan perusahaan yaitu pada indikator mudahnya mendapatkan informasi dan intensitas komunikasi masih belum sesuai dengan harapan perusahaan sehingga, menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal, tujuan organisasi tentunya

tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. Komunikasi yang baik akan menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja tapi dipengaruhi juga oleh komunikasi dan motivasi. Dan akibat yang mungkin timbul dari adanya komunikasi dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan

**Tabel 1.2 Data Jenis Pemberian Motivasi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan**

No.	Jenis Pemberian Motivasi	Indikator Motivasi	Keterangan
1	Tunjangan hari raya	Kebutuhan Fisik	Ada
2	Upah lembur		Tidak Ada
3	Uang makan saat lembur di atas jam kerja normal		Tidak Ada
4	BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan	Kebutuhan Rasa Aman	Ada
5	Pensiun dan pesangon		Ada
6	Kegiatan sosial/lomba antar pegawai	Kebutuhan Sosial dan Penghargaan	Tidak Ada
7	Penghargaan atas masa kerja atau loyalitas	Kebutuhan Penghargaan	Ada
8	Bonus tahunan apabila mencapai target kinerja		Ada

Sumber: Prasarvei PT Pos Indonesia Kantor Cabang Ciputat, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi yang diberikan oleh PT Pos Indonesia (persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan telah mencakup sebagian besar kebutuhan dasar karyawan menurut teori motivasi Hasibuan (2020). Kebutuhan yang telah dipenuhi antara lain kebutuhan fisik (seperti tunjangan hari raya), kebutuhan rasa aman (seperti BPJS, jaminan pensiun), dan kebutuhan penghargaan (seperti bonus tahunan, penghargaan loyalitas). Namun demikian, terdapat 2 indikator yang perlu diperhatikan, pertama yaitu kebutuhan fisik belum terpenuhi secara menyeluruh artinya perusahaan belum memberikan upah lembur dan uang makan tambahan bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal. Hal ini dapat

berdampak pada kinerja karyawan. Kemudian yang kedua yaitu, kurangnya fasilitas untuk kebutuhan sosial dan penghargaan non-material artinya tidak adanya kegiatan sosial seperti lomba antar pegawai yang berpotensi mengurangi rasa kebersamaan dan solidaritas tim, serta peluang karyawan untuk mendapatkan penghargaan non material yang bisa meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan

**Tabel 1.3 Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan**

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
>100%	SM	Sangat Memuaskan
90 s/d 100%	M	Memuaskan
80 s/d 89%	B	Baik
70 s/d 79%	C	Cukup
60 s/d 69%	K	Kurang

Sumber: PT Pos Indonesia Kantor Cabang Ciputat, 2025

Adapun hasil rata-rata penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat, Tangerang Selatan, pada tahun 2022-2024 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			
				Sakit	Cuti	Terlambat	Presentase (%)
1	Januari	160	26	3	2	5	93,75%
2	Februari			4	3	4	93,13%
3	Maret			2	1	6	94,38%
4	April			5	2	3	93,75%
5	Mei			4	3	4	93,13%
6	Juni			3	4	5	92,50%
7	Juli			2	1	4	95,13%
8	Agustus			3	2	6	93,75%
9	September			5	3	5	91,88%
10	Oktober			4	2	4	93,75%
11	November			3	4	7	91,25%
12	Desember			2	6	5	91,88%
<b>Jumlah Rata-rata</b>							<b>93,19%</b>

Sumber : PT Pos Indonesia Kantor Cabang Ciputat, 2025 (diolah)

Berdasarkan data empiris tahun 2022, capaian kinerja atau tingkat kehadiran karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan rata-rata

sebesar 93,19% yang menunjukkan kinerja kehadiran tergolong dalam kriteria memuaskan, meskipun belum mencapai 100%.

**Tabel 1.5 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			
				Sakit	Cuti	Terlambat	Presentase (%)
1	Januari	160	26	4	3	6	91,88%
2	Februari			5	3	5	91,88%
3	Maret			4	4	6	91,25%
4	April			5	4	6	90,63%
5	Mei			4	3	7	91,25%
6	Juni			4	4	6	91,25%
7	Juli			2	5	5	92,50%
8	Agustus			6	3	5	91,25%
9	September			5	4	7	90,00%
10	Oktober			6	4	6	90,00%
11	November			5	3	7	90,63%
12	Desember			4	4	6	91,25%
<b>Jumlah Rata-rata</b>							<b>91,15%</b>

Sumber : PT Pos Indonesia Kantor Cabang Ciputat, 2025 (diolah)

Kemudian data empiris pada tahun 2023, capaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 91,15% atau kriteria memuaskan. Hal ini terjadi karena meningkatnya angka sakit, cuti dan keterlambatan.

**Tabel 1.6 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan Tahun 2024**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			
				Sakit	Cuti	Terlambat	Presentase (%)
1	Januari	160	26	5	0	10	90,63%
2	Februari			9	7	8	85,00%
3	Maret			5	6	2	91,88%
4	April			5	7	9	86,88%
5	Mei			7	0	5	92,50%
6	Juni			3	1	9	91,88%
7	Juli			7	8	6	86,88%
8	Agustus			6	7	9	86,25%
9	September			0	4	11	90,63%
10	Oktober			4	1	9	91,25%
11	November			9	7	8	85,00%
12	Desember			8	6	9	85,63%
<b>Jumlah Rata-rata</b>							<b>88,70%</b>

Sumber : PT Pos Indonesia Kantor Cabang Ciputat, 2025 (diolah)

Selanjutnya, berdasarkan data empiris pada tahun 2024 terlihat bahwa capaian kinerja yang diukur melalui tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Tingkat kehadiran karyawan pada tahun tersebut hanya mencapai 88,70% yang masih termasuk dalam kategori baik, namun menunjukkan adanya penurunan dari periode sebelumnya. Berdasarkan data tersebut, beberapa bulan dengan tingkat kehadiran terendah terjadi pada bulan Februari, November, dan Desember dengan nilai persentase di bawah 90%. Kondisi ini mengindikasikan adanya kemungkinan permasalahan internal di dalam perusahaan, seperti menurunnya motivasi kerja karyawan, kurangnya pengawasan, serta faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kehadiran dan kinerja karyawan

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Komunikasi**

Dalam kehidupan sehari-hari kita selalu menggunakan komunikasi untuk berinteraksi dengan orang lain. Seperti halnya pada kehidupan dalam suatu organisasi, akan terasa sulit untuk dapat bekerjasama dan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi yang baik. Menurut Mangkunegara (2020:145) bahwa “Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”. Sedangkan menurut Siswanto, dkk. (2020:194) “komunikasi merupakan suatu proses pertukaran pesan antar manusia melibatkan elemen-elemen seperti *source, encoding, media/chanel, receiver, decoding, noise* dan *feedback*”.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2020:141) mengatakan bahwa “motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Fahmi (2020:143) berpendapat bahwa “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020:67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut

Mangkunegara (2020:75) berpendapat “kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Masih menurut Sugiyono (2020:35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020:39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

1. Berdasarkan data, seluruh butir kuesioner pada variabel komunikasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.250). Dengan demikian, semua item kuesioner dinyatakan *valid*, sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
2. Berdasarkan data, seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.250). Dengan demikian, semua item

- kuesioner dinyatakan *valid*, sehingga kuesioner tersebut layak digunakan untuk pengolahan data penelitian.
3. Berdasarkan data, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.250). Dengan demikian, semua item kuesioner dinyatakan *valid*, sehingga kuesioner tersebut layak digunakan untuk pengolahan data penelitian

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, variabel komunikasi (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,760, variabel motivasi (X2) sebesar 0,766, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,738. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0.600, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi ini, dilakukan pengujian terhadap residual variabel dependen sebagai alat ukur distribusi data

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
Unstandardized Residual

N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26065054
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.046
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>e</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.  
 Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian, asumsi distribusi persamaan dalam uji ini dinyatakan normal

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.055	3.188		2.527	.014		
	Komunikasi (X1)	.256	.124	.264	2.073	.043	.417	2.399
	Motivasi (X2)	.558	.128	.554	4.340	.000	.417	2.399

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel komunikasi sebesar 0,417 dan variabel motivasi sebesar 0,417, yang keduanya lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* untuk variabel komunikasi sebesar 2,399 dan variabel motivasi sebesar 2,399, yang keduanya kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gangguan multikolinearitas

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.586	3.31546	1.934

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak mengalami autokorelasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,934, yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.258	1.818		1.792	.078
	Komunikasi (X1)	-.093	.070	-.262	-1.321	.192
	Motivasi (X2)	.071	.073	.193	.970	.336

a. Dependent Variable: Abs\_RES  
Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, uji *Glejser* menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,192, sedangkan variabel motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,336. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05)., sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada data ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan sebagai instrumen penelitian

### Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	8.055	3.188		2.527	.014
	Komunikasi (X1)	.256	.124	.264	2.073	.043
	Motivasi (X2)	.558	.128	.554	4.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,055 + 0,256X_1 + 0,558X_2$ . Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 8,055 menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 8,055 poin
2. Nilai koefisien regresi komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,256 dengan tanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,256 poin

3. Nilai koefisien regresi motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,558 dengan tanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi (X<sub>2</sub>) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,558 poin

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Secara Simultan Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.586	3.315

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

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,775. Nilai ini berada dalam rentang 0,600-0,799, yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.586	3.31546

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

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60,0%, sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.433	3.222		4.479	.000
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	.665	.091	.687	7.326	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,326 > 2,000$ ). Hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi  $< 0,050$  ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

**Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model			Std. Error			
1	(Constant)	9.473	3.198		2.962	.004
	Motivasi (X <sub>2</sub> )	.761	.085	.755	<b>8.932</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,932 > 2,000$ ). Hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi  $< 0,050$  ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.30 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	972.296	2	486.148	<b>44.226</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	648.542	59	10.992		
	Total	1620.839	61			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Komunikasi (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $44,226 > 2,761$ ). Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi yang lebih kecil dari  $0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat (Persero) Kota Tangerang Selatan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

4. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi  $Y = 14,433 + 0,665X_1$ , dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,2% sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,328 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi  $Y = 9,473 + 0,761X_2$ , dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,755 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,1% dan hasil uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,932 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan
6. Komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi  $Y = 8,055 + 0,256X_1 + 0,558X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,775 menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,0%, sedangkan sisanya 40,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $44,226 > 2,761$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

## **DAFTAR REFERENSI**

Buku:

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.

- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS Di SMP. *Pendidikan Dan Dakwah*, 3(2), 290–302.
- Afandi, P. (202<sup>1</sup>). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2021). *Prinsip-Prinsip Manajemen Pemasaran*. Indomedia Pustaka.
- Chaerudin. Ali dkk. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV. Jejak, anggota IKAPI.
- Ebaldiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV. Budi Utama.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irmayanti, N. W.D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV. Budi Utama.
- Pratama, Reza. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Paramansyah, Arman dan Ade Irvi Nurul Husna (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Pustaka AL-Muqsith.
- Prahendratno, Antonius dkk (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. United States of America: Pearson Education Inc.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Syarif, Nasrul. (2019). *Komunikasi Kontemporer Bisnis Islam di Era Digital*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Siswanto, A., & dkk. 2020. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti . (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung

: Mandar Maju .

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2021). *Dampak Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada PT. BankBengkulu)*. 2(1), 112–122.
- Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Jurnal :

- Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, dan Suryadi, 2020. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*. Vol, 3 No. 1 ISSN: 2722-9475
- Fudzah, N., Bahri, S., & Khairani, L. (2020). *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, ISSN: 2723-6650, Vol. I(3), Hal. 173-183.
- Gita Lestari dan Kasmirudin. 2017, *Journal of Management (JOM) FISIP*. Vol. 4 No. 2 ISSN: 2581-1144
- Idriszal, F. N., & Amelia, R. W. (2024). *Journal of Reseacrh and Publication Innovation Universitas Pamulang*, ISSN: 2985-4768, Vol. 2(1), Hal. 244-249
- Kristina Munthe, dan Ermina Tiorida. 2017. *Jurnal Riset dan Binis Inovasi*. Vol. 3 No. 1. ISSN: 2640-8211
- Nurhidayat, M. A. (2022). *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business Universitas Pamulang*, ISSN: 2621-3389, Vol. 5(2), Hal. 448-456.
- Rangga Mahardhika, dkk, 2020. *Jurnal Mitra Manajemen UB*. Vol. 11 No. 3 ISSN: 2085-9996
- Sari, M. A. P., & Maharani, H. (2024). *Journal of Reseacrh and Publication Innovation Universitas Pamulang*, ISSN: 2985-4768, Vol. 2(1), Hal. 577-588
- Wahna Widhianingrum, 2017. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. Vol. 5 No. 1 ISSN: 477-6157