

## PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA

Sriyanti Sinaga<sup>1)</sup>, Detiani Gea<sup>2)</sup>, Friscylia Anjelin Karennina Simanjuntak<sup>3)</sup>,  
Dhita Adriani Rangkuti<sup>4)</sup>\*

<sup>1,2,3,4)</sup>Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia  
Corresponding Author : dhitaadriani22@gmail.com

### **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia. Dalam penelitian ini, penelitian kuantitatif, serta data primer dan sekunder, digunakan. Data primer dikumpulkan di PT. Trans Retail Indonesia melalui survei wawancara dan kuesioner. Data dapat dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada 98 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini digunakan untuk mengumpulkan sampel untuk analisis, seperti beberapa regresi linier, tes t, tes F, dan koefisien penentuan (R<sup>2</sup>). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik juga dapat dilakukan dengan : uji normalitas, uji multikolinearitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat diketahui 36,9 % selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar diteliti yaitu sebesar 63,1 %.*

**Kata kunci** : Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the influence of Communication, Motivation, and Job Satisfaction on employee performance at PT. Trans Retail Indonesia. In this study, quantitative research, as well as primary and secondary data, was used. Primary data collected in PT. Trans Retail Indonesia through interview surveys and questionnaires. Data can be collected by sending questionnaires to 98 employees. This sampling technique is used to collect samples for analysis, such as some linear regressions, t tests, F tests, and determination coefficients (R<sup>2</sup>). In this study the classic assumption test can also be conducted with: normality test, multicollinearity test. The results of this research prove that communication, motivation, job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Trans Retail Indonesia. The result of the coefficient of determination test can be known 36.9 % the rest is influenced by other variables that are outside the study of 63.1 %.*

**Keywords:** Communication, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan suatu kemampuan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang digunakan perusahaan sebagai dasar atau rujukan penilaian akan karyawan tersebut. Disamping itu, kinerja karyawan juga sarana penentu dalam mencapai tujuan perusahaan agar dapat mengurangi kerugian dalam suatu perusahaan.

PT. Trans Retail Indonesia mengawali bisnis di bidang retail dan distribution di kota Medan pada tahun 2004 dengan menangani penjualan dan distribusi aneka produk. Terjadinya penurunan kinerja diawali dengan sering terjadinya kesalahan komunikasi antara pimpinan perusahaan kepada bawahan begitu juga antar sesama rekan kerja. Salah

satunya adalah kesalahan informasi dalam pembelian barang hingga kesalahan dalam pengimputan barang. Hal ini menjadi faktor penting dalam penurunan kinerja di PT. Trans Retail Indonesia Medan.

Kurangnya Motivasi yang diberikan pimpinan PT. Trans Retail Indonesia Medan kepada bawahan menjadi faktor penting terjadinya penurunan kinerja di Perusahaan tersebut. Masih terlihat ketidakpekaan pimpinan dalam menangani kondisi atau beban kerja yang dialami karyawan. Perusahaan butuh pimpinan yang selalu siap memberikan dorongan berupa semangat dan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja terhadap para karyawannya. Dan hal ini masih belum terlihat jelas di perusahaan tersebut.

Permasalahan Kepuasan kerja pada perusahaan ini bisa dilihat dari data Turn over karyawan di PT. Trans Retail Indonesia Medan, bahwa masih sering terjadinya keluar masuk karyawan dengan berbagai macam permasalahan. Gaji yang kurang sesuai, alasan sakit, mempunyai pekerjaan baru yang lebih ringan, tidak nyaman dengan lingkungan kerja dan tekanan pekerjaan yang terlalu tinggi. Hal ini merupakan alasan yang paling sering dikeluhkan oleh para karyawan dan menjadi faktor terjadinya penurunan kinerja di PT. Trans Retail Indonesia Medan.

### **Perumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diuraikan masalah pokok yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia?
4. Bagaimana komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia?

### **2. TINJAUAN PUSTAKA**

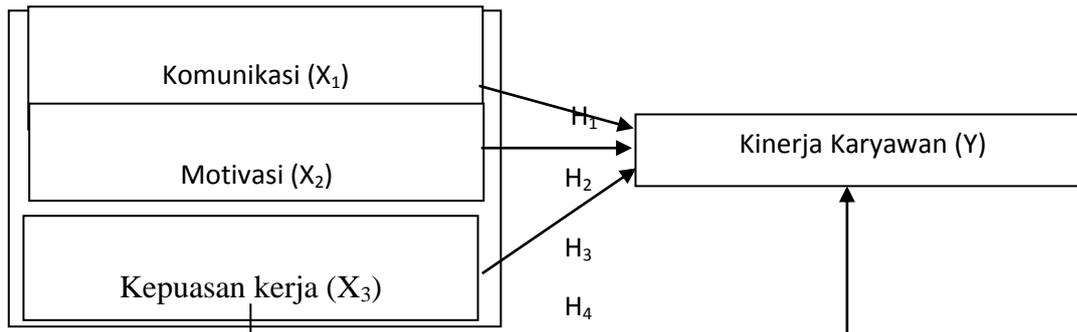
Dalam buku (2013: 820), Manajer mungkin memiliki pengaruh yang signifikan pada operasi bisnis bahkan jika mereka tidak memiliki kendali langsung atas mereka. Dampak kepemimpinan sehari-hari, komunikasi, dan koneksi manusia terhadap kesuksesan perusahaan sangat signifikan.

Dalam buku Mangkunegara (2017:94) Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan yang mempengaruhi penciptaan, arahan, dan pemeliharaan kegiatan terkait kinerja karyawan.

Dalam buku Edy Sutrisno (2016:79) dituliskan bahwa hubungan karyawan-kepemimpinan sangat membantu untuk meningkatkan efisiensi kerja. Hubungan positif antara pemimpin dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan memperlihatkan pekerja bahwa mereka merupakan bagian penting dari organisasi.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia  
H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.  
H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.  
H4 : Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.

### 3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berdasarkan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7), menyatakan bahwa Karena filosofi positivisnya, pendekatan ini dikenal sebagai metode pasivistik. Metode ilmiah mengacu pada pendekatan ini karena sesuai dengan konsep ilmiah seperti menjadi konkret / empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif*. Sugiyono (2012:147), mengatakan bahwa penelitian deskriptif memeriksa data dengan meringkas atau melaporkan data yang dikumpulkan secara keseluruhan tanpa mencoba untuk menasionalisasi atau menerapkan hasilnya.

#### Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dilakukan yaitu *deskriptif explanatory*. Menurut sugiyono (2012:55), Studi penjelasan memeriksa hubungan antara variabel yang berkontribusi pada penjelasan terjadinya kejadian tertentu.

#### Populasi Dan Sampel

Dalam buku yang ditulis oleh Sugiyono (2016:80), Populasi mengacu pada sekelompok besar hal atau orang yang telah diberikan karakteristik tertentu oleh para peneliti untuk dipelajari dan akhirnya disimpulkan. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Trans Retail Indonesia Medan yang mempekerjakan total 130 orang. Dalam buku Sugiyono (2017:81), Sampel merupakan subset dari ukuran dan karakteristik populasi. Sampel Slovin digunakan dalam metode pengumpulan ini.

#### Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi.

#### Jenis Dan Sumber Data

Sumber data dibagi pada penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari peneliti, sementara data sekunder diambil dari sumber yang sudah ada.

**Tabel 1. Defenisi Operasional**

| Variable             | Defenisi   | Indikator   | Skala Pengukuran |
|----------------------|--|---|------------------|
| Komunikasi (X1)      | Komunikasi merupakan proses ketika seseorang, kelompok atau organisasi dalam menyampaikan pesan, pendapat atau informasi yang disampaikan secara lisan maupun tertulis. Sumber : Athoillah (2017:214)                              | 1. Kejelasan<br>2. Ketepatan<br>3. Konteks<br>4. Alur<br>5. Budaya  | Skala Likert     |
| Motivasi (X2)        | Motivasi merupakan suatu perilaku seseorang untuk mendorong semangat kerja pegawai, supaya mereka lebih bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan penuh kemampuan, serta keterampilan yang dimiliki. Sumber : Fauzi (2018 : 47) | 1. Kinerja<br>2. Penghargaan<br>3. Tantangan<br>4. Tanggungjawab<br>5. Pengembangan<br>6. Keterlibatan<br>7. kesempatan | Skala Likert     |
| Kepuasan Kerja (X3)  | Kepuasan kerja ialah tingkat perilaku karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Sumber: Hasibuan (2013:202 )  | 1. Kedisiplinan<br>2. Moral kerja<br>3. Turnover  | Skala Likert     |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang yang sudah dicapai untuk menyelesaikan setiap tugas, dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya dalam suatu periode. Sumber:Kasmir (2016:182)                              | 1. Jumlah pekerjaan<br>2. Kualitas pekerjaan<br>3. Ketepatan waktu<br>4. Kehadiran<br>5. Kemampuan kerja sama           | Skala Likert     |

### Uji Asumsi Klasik

Untuk menghasilkan tipe regresi yang bagus maka harus terhindar dari penyimpangan data yang tersusun sebagai berikut, normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Adapun cara yang digunakan dalam menguji deviasi dari asumsi klasik yaitu sebagai berikut.

#### Uji Normalitas

Dalam buku (Ghozali,2013:160), dikatakan bahwa uji normalitas menentukan apakah data residual berotasi dengan teratur atau tidak. Hasil dari uji ini dapat dilihat dari grafik histogram.

#### Uji Multikolinieritas

Dalam buku yang ditulis oleh Ghozali (2013:105) uji ini dilakukan untuk melihat apakah regresi semacam ini menemukan hubungan antara variabel bebas dan independen. Variabel non-orthogonal adalah variabel yang terhubung bersama.

#### Uji Heteroskedastisitas

Dalam buku (Ghozali,2013:139) mengatakan, bahwa tujuan dari model regresi yaitu untuk menentukan apakah ketidaksetaraan residual (varians) ada hanya dalam satu pengamatan dari yang lain.

#### Model Penelitian

Penelitian ini, menggunakan tipe regresi linier berganda. Dalam buku Sugiyono

(2016:134) berpendapat bahwa pengujian ini yaitu untuk sebelumnya meningkatkan jumlah total variabel gratis dari satu menjadi dua atau lebih Dalam penelitian ini, beberapa analisis regresi linier digunakan

#### **Koefisien Determinasi**

Dalam buku (Ghozali,2013:97), mengemukakan bahwa uji ini dibuat untuk mengevaluasi tingkat fluktuasi variabel bebas yang dapat menjelaskan variabel yang dibatasi. Menurut Gozali (2016:95), Koefisien penentuan ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa akurat modal dalam mencirikan variasi dalam variabel dependen. Dimana koefisien penentuan adalah bilangan bulat positif berkisar antara 0 hingga 1. Skor  $R^2$  mendekati nol menyiratkan bahwa hampir semua informasi tentang variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen.

#### **Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)**

Dalam buku Ghozali (2016:96), ditulis bahwa dalam uji signifikansi simultan, variabel dependen dan independen masing-masing diukur pada saat yang sama, dan dampak yang mungkin dari semua variabel bebas pada variabel terikat dinalisa.

#### **Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)**

Dalam buku yang ditulis oleh Ghozali (2016:97), dilakukan untuk menentukan dampak variabel independen tunggal (individu/ parsial) pada deskripsi perubahan variabel dependen.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

#### **Gambaran Umum Dari Perusahaan PT. Trans Retail Indonesia**

Visi : Menjadi satu-satunya perusahaan yang profesional yang terbaik di bidang penjualan (sales), distribusi (distribution), dan penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing).

Misi : Menjadi Social Business Enterprise untuk semua orang, baik dibidang pemerintahan dalam menyalurkan angkatan kualitas kerja yang produktif.

#### **Statistik Deskriptif**

Dibawah ini adalah statistik deskriptif yang merupakan hasil jawaban terendah, tertinggi, rata-rata serta standart deviasi dari beberapa responden, ialah :

**Tabel 2. Statistik Deskriptif  
Descriptive Statistics**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Komunikasi         | 98 | 16      | 40      | 26.18 | 4.226          |
| Motivasi           | 98 | 19      | 35      | 26.04 | 3.008          |
| Kepuasan Kerja     | 98 | 15      | 30      | 26.09 | 3.306          |
| Kinerja            | 98 | 19      | 33      | 26.54 | 2.890          |
| Valid N (listwise) | 98 |         |         |       |                |

*Sumber/Akses: diolah penulis, (2020)*

Hasil *output* tabel 2 dimana dapat dilihat bahwa hail rata-rata dari Komunikasi ( $X_1$ ) adalah 26.18 dengan standar deviasi 4.226, Motivasi ( $X_2$ ) memiliki rata-rata 26.04 dengan standar deviasi 3.008, Kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki rata-rata 26.09 dengan standar deviasi adalah 3.306 dan Kinerja (Y) memiliki rata-rata 26.54 dengan standar deviasi 2.890.

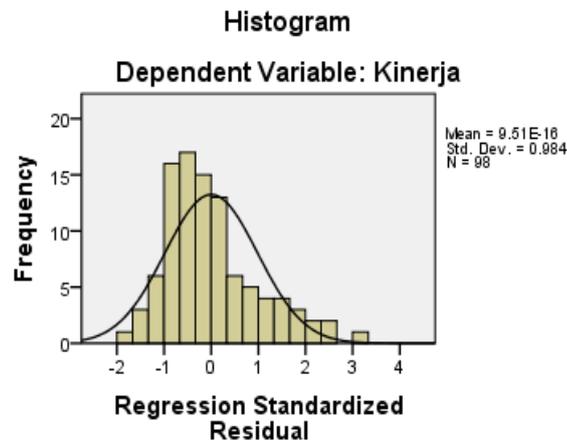
### Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Buku Sugiyono (2012:147) ditulis bahwa hasil analisis data ialah langkah-langkah yang diambil setelah pengumpulan data dari semua responden dan penemuan lebih banyak data ada kemungkinan bahwa masalah dengan analisis regresi dapat muncul dalam sebuah penelitian, seperti kesulitan yang sering pas dengan jenis prediksi ke dalam sekumpulan data; ini dikenal sebagai kesulitan menguji asumsi konvensional, yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas

### Uji Normalitas

#### 1. Uji grafik.

Memeriksa grafik menggunakan histogram yang cocok dengan data pengamatan dengan distribusi yang dekat dengan distribusi normal adalah salah satu cara untuk menunjukkan normalitas residual.



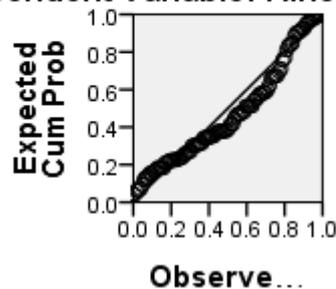
**Gambar 1. Uji Normalitas Histogram**

*Sumber/Akses: diolah penulis, (2019)*

Dari grafik histogram pada Gambar 1 menghasilkan data riil dan menggambar garis kurva simetris (U) yang tidak meluas ke kiri atau ke kanan, menunjukkan bahwa data didistribusikan secara normal.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

#### Dependent Variable: Kinerja



**Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot**

*Sumber/Akses: diolah penulis 2019 (Data diolah)*

Pada gambar 2. hasil Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data tersebar disekitar garis diagonal, penyebaran data tersebut merupakan sebagian besar yang menghampiri

garis diagonal. Dan hal ini membuktikan bahwa data didistribusikan dengan normal.

**Uji statistik**

Uji statistik dapat digunakan uji statistic non-parametik *Kolmogorov-smirnov* (K-S), kriteria pengujiannya adalah :

1. Data berdistribusi normal jika nilai signifikan > 0,05.
2. Data tidak berdistribusi normal jika nilai signifikan < 0,05.

Dibawah ini adalah uji normalitas secara statistik dengan *Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 98                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2.26076622              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .120                    |
|                                  | Positive       | .120                    |
|                                  | Negative       | -.068                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1.191                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .117                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber/Akses : diolah penulis, (2020)*

Tabel 3. Disimpulkan, uji Kolmogorov-Smirnov mempersentasekan hasil signifikansi 0,117 > 0,05 untuk uji normalitas. Kolmogorov Smirnov mempersentasekan data didistribusikan secara normal sebagai hasil dari uji penelitian ini.

**Uji Multikolinearitas**

Faktor toleransi dan varians VIF juga dapat digunakan untuk menghitung multicolerity (VIF). Jika toleransi rendah sebanding dengan angka VIF tinggi (sejak VIF = 1 / toleransi), itu digunakan untuk menentukan apakah multikolonritas adalah nilai toleransi lebih dari atau sama dengan 0,10. Tabel di bawah ini menjelaskan hasil uji multilinearitas;

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
|       |                | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Komunikasi     | .929                    | 1.076 |
|       | Motivasi       | .855                    | 1.170 |
|       | Kepuasan Kerja | .819                    | 1.221 |

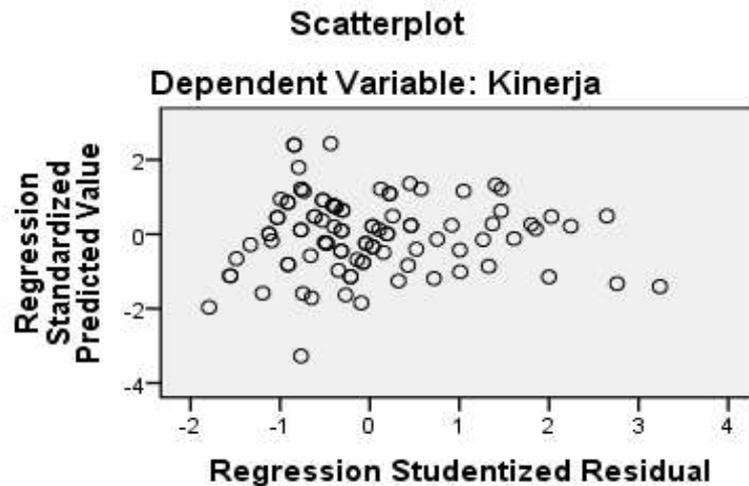
a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber/Akses: diolah penulis, (2020)*

Dari Tabel 4 diatas, Ketika nilai toleransi setiap variabel independen lebih tinggi dari 0,1 dan nilai VIF dari setiap variabel bebas kurang dari X1 = 1,076, X2 = 1,170, X3 = 1,221, data dianggap bebas dari multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Ada cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : diolah penulis (2020)*

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik sumbu Y bervariasi secara acak di atas atau di bawah nol (0) dan tidak mempertahankan pola konstanta, menunjukkan bahwa jenis regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Layak untuk mengevaluasi apakah ada kemungkinan signifikansi untuk heteroskedastisitas atau tidak; jika nilai signifikansi lebih dari tingkat kepercayaan 5%, dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak disimpan..

**Tabel 5. Uji Gletjer Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)     | 3.295                       | 1.685      |                           | 1.956 | .053 |
| 1 Komunikasi   | -.022                       | .036       | -.066                     | -.619 | .537 |
| Motivasi       | .001                        | .052       | .002                      | .021  | .983 |
| Kepuasan Kerja | -.038                       | .048       | -.089                     | -.785 | .434 |

a. Dependent Variable: RES2

*Sumber/Akses; diolah penulis, (2020)*

Tabel 5.. Variabel komunikasi (x1) memiliki nilai signifikan 0,537 > 0,05, variabel motivasi (x2) memiliki nilai signifikan 0,983 > 0,05, dan variabel kepuasan (x3) memiliki nilai signifikan 0,434 > 0,05, menurut Tabel III.4. Tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Data Penelitian

#### Model Penelitian

Hipotesis penelitian adalah menggunakan beberapa metode analitik regresi linier. Berbagai persamaan regresi dihitung menggunakan rumus berikut:

$$Y = ba + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
X1 = Komunikasi  
X2 = Motivasi  
X3 = Kepuasan  
B0 = Konstanta  
B 1,2 = Koefisien Regresi  
e = Standar Error

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)     | 6.042                       | 2.709      |                           | 2.230 | .028 |
| 1 Komunikasi   | .272                        | .057       | .398                      | 4.761 | .000 |
| Motivasi       | .327                        | .084       | .341                      | 3.905 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .185                        | .078       | .212                      | 2.379 | .019 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber/Akses: diolah penulis, (2020)

$$Y = 6.042 + 0.272 X_1 + 0.327 X_2 + 0.185 X_3$$

Uraian dari regresi linier berganda diatas yaitu :

1. Konstanta sebesar 6.042 menyimpulkan Artinya, jika variabel tidak dipengaruhi oleh komunikasi, motivasi, atau kepuasan, atau jika konstan, nilai variabel dibatasi oleh 6.042 unit kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi untuk variabel bebas komunikasi adalah 0,272 dan positif, yang berarti bahwa jika variabel bebaskomunikasi 1 unit akan meningkatkan variabel yang terikat kinerja sebesar 0,272, sedangkan unit variabel lainnya dianggap tetap.
3. Koefisien regresi Motivasi 0,327 merupakan angka positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan unit dalam variabel bebas meningkatkan variabel batas kinerja sebesar 0,327 unit, sementara variabel lainnya tetap konstan.
4. Koefisien regresi kepuasan 0,185 positif; dengan demikian, jika setiap variabel bebas kepuasan meningkat satu unit, variabel yang terikat kinerja akan meningkat 0,185 unit, asalkan semua variabel lainnya tetap konstan.

#### Koefisien Determinasi Hipotesis

R2 menunjukkan koefisien penentuan yang dikoreksi, dan menyesuaikan R2 dengan membagi setiap jumlah kuadrat secara bebas berdasarkan derajat.

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .623 <sup>a</sup> | .388     | .369              | 2.297                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber/Akses: diolah penulis (2020)

Dari tabel diatas nilai r-square yang disesuaikan sebesar 0,369, atau 36,9 persen, menunjukkan bahwa variabel komunikasi, motivasi, dan kepuasan memiliki efek 37,3 persen pada variabel terikat, dengan sisanya ( $100-36,9= 63,1$  persen) dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi.

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

Ketika semua variabel bebas disertakan dalam model, semuanya memiliki dampak simultan pada variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh uji statistik F.

**Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 314.564        | 3  | 104.855     | 19.881 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 495.773        | 94 | 5.274       |        |                   |
| Total        | 810.337        | 97 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Motivasi

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, fhitung 19.881 dan ftabel 2,47. Temuan ini dikenal sebagai fhitung > ftabel, yaitu  $19.881 > 2,47$  dengan Sig.  $0,000 < 0,05$  dengan derajat numerator 4 dan derajat penyebut 94, mempersentasikan bahwa  $H_0$  ditolak tetapi  $H_1$  diterima dimana faktor komunikasi (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel kepuasan (X3) semuanya berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja di PT. Trans Retail Indonesia (Y).

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

Penggunaan uji t dalam menentukan apakah terdapat pengaruh yang bermakna (signifikan) antara dua variabel bebas parsial yang tergantung satu sama lain.

**Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 6.042                       | 2.709      |                           | 2.230 | .028 |
| Komunikasi     | .272                        | .057       | .398                      | 4.761 | .000 |
| Motivasi       | .327                        | .084       | .341                      | 3.905 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .185                        | .078       | .212                      | 2.379 | .019 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Akses : Diolah penulis (2020)

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) =  $98-4=94$  ialah sebesar 1.66660. Hasil tes hipotesis akan dilaporkan sebagian di bawah ini :

1. Pengujian hipotesis parsial menghasilkan angka yang lebih tinggi dari  $t_{tabel}$ , atau 4.761 > 1,98552, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa komunikasi parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif pada kinerja di PT. Trans Retail Indonesia.

2. Perhitungan hipotetis parsial menghasilkan thitung > ttabel atau  $3.905 > 1,98552$  pada level signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja di PT. Trans Retail Indonesia.
3. Dengan nilai thitung > ttabel atau  $2.379 > 1,98552$  dan level signifikansi  $0,019 < 0,05$ , pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Trans Retail Indonesia.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotetis parsial menghasilkan angka yang lebih tinggi dari ttabel, atau  $4.761 > 1,98552$ , dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa komunikasi parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif pada kinerja di PT. Trans Retail Indonesia.

Hal ini konsisten dengan penelitian Rivai (2013: 820) bahwa bagaimana manajer memengaruhi perubahan berdampak pada kegiatan yang dibuat di dalam perusahaan. Kepemimpinan harian, komunikasi, dan hubungan pribadi semuanya memainkan peran penting dalam memutuskan keberhasilan sebuah perusahaan.

Karena informasi, ide, dan pengalaman tidak disalahiti dengan tidak adanya komunikasi, organisasi memiliki banyak manfaat di bidang komunikasi. Selain itu, komunikasi dapat membantu mengembangkan rasa persatuan di antara karyawan, menumbuhkan rasa peduli, dan meningkatkan kegembiraan untuk bekerja.

Tujuan komunikasi adalah agar utusan mengharapkan reaksi dari penerima pesan, dan kehadiran umpan balik menunjukkan bahwa pesan itu disampaikan dengan benar dan tampaknya menarik bagi penerima pesan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Perhitungan hipotetis parsial menghasilkan thitung > ttabel atau  $3.905 > 1,98552$  pada level signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja di PT. Trans Retail Indonesia.

Motivasi kerja, menurut Mangkunegara (2017:94), merupakan negara penting untuk menciptakan, mengarahkan, dan memelihara perilaku terkait kinerja karyawan.

Motivasi sangat penting sepanjang proses sumber daya manusia, yang meliputi perekrutan, manajemen kinerja, dan perencanaan. Peningkatan motivasi juga akan membantu membentuk budaya perusahaan yang lebih positif. Demikian pula, dalam rangka membangun fondasi untuk strategi pelatihan dan proses kompetensi, sangat penting untuk menghargai dan menstandarkan perusahaan, menganalisis dan meningkatkan budayanya, memilih dan mengumpulkan tenaga kerja, menilai dan menumbuhkan tenaga kerja, pengembangan kepemimpinan, dan mengelola proses perencanaan.

### **Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan nilai thitung > ttabel atau  $2.379 > 1,98552$  dan level signifikansi  $0,019 < 0,05$ , pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja di PT. Trans Retail Indonesia.

Hubungan karyawan antar pemimpin, menurut pendapat Edy Sutrisno (2016:79), penting karena mereka dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan mendapat peningkatan melalui pandangan manajer dan koneksi yang baik dengan bawahan mereka, sehingga karyawan merasakan perasaan memiliki bisnis. Dalam bentuk yang paling mendasar, kepuasan kerja mengacu pada sikap seseorang terhadap lingkungan tempat dia bekerja, semakin sensitif sifatnya terhadap banyak sudut pandang

yang diwakili oleh perusahaan, semakin senang dia, yang akan langsung meningkatkan kinerja karyawan.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Membutikan uji parsial di PT. Trans Retail Indonesia Medan komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Di mana variabel Komunikasi memiliki thitung 4.761 dan nilai 1,98552, nilai thitung ( $4.761 > 1,66660$ ) lebih tinggi dengan faktor signifikan  $0,010 < 0,05$ .
2. Membuktikan uji secara parsial di PT. Trans Retail Indonesia, motivasi memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan Motivasi 3.905 dan ttabel adalah 1,66660, nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $3.905 > 1,66660$ ) dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ .
3. Membuktikan uji secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja staf di PT. Trans Retail Indonesia. dengan kepuasan kerja Thitung memiliki nilai 2.379 dan nilai signifikan 1,98552 jika thitung  $>$  ttabel ( $2.379 > 1,66660$ ).
4. Secara simultan membuktikan bahwa Komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia. Model ini memiliki koefisien penentuan 0,369, atau 36,9 persen, dengan nilai Fhitung 19.881 dan nilai Ftabel 2,46 ( $19.881 > 2,46$ ).

### **Saran**

Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam menyampaikan informasi. Hal itu akan menciptakan kinerja yang sangat baik.

Untuk perusahaan agar lebih memperhatikan motivasi bagi seluruh karyawan sehingga memberi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kepuasan kerja bagi seluruh karyawan sehingga mengurangi tingkat turn over karyawan dan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

peneliti lainnya pada awalnya harus mencakup aspek selain komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Mengumpulkan sejumlah besar data dan mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sangat penting bahwa karyawan sangat termotivasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Japerdi Wijayanto, Lucky. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLASA MULTI KRINDO MANADO* .Jurnal Emba, 2017, Vol. 5, No. 2 3048-3057 ISSN : 2303-1174
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Grafindo Persada, 2018.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi SPSS*. Cetakan Keempat, Semarang: Undip, 2012.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Ketiga, Yogyakarta, 2015
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung, 2017

- Hasibuan, S.P., Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga, Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Ramli, Mekel, Karuntu. *Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan bagi Peningkatan Kinerja Di. PT. Pegadaian Gorontalo Utara*. Jurnal EMBA, Desember 2014, Hal. 167 – 174 Vol. 2, No. 4 ISSN: 2303-1174.
- Irfan Fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Februari, Bandung..
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Cetakan keempat Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012.
- Kamil Mustofa. *Model pendidikan dan Pelatihan*. Edisi Kedua, Cetakatan Kedua, Bandung alfabeta, 2012.
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua, Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- Siagian, Sondang, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua Puluh Satu, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Soewadji, Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Kesepuluh, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: CAPS, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012.
- Torang, Syamsir. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: CV Alfabeta, 2014.
- Sanusi Anwar. *Metodologi Pendidikan Bisnis*. Cetakan ketiga, Salemba Empat, 2013
- Sunyoto Danang. *Pendidikan Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Yogyakarta Center Akademi Publishing Server, 2018
- Torang, Syamsir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta Pranamedia Group, 2012
- Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Mitra Wacana Media Zulganef 2012.