

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nan Darma Kanigara

Septin Hartati Zebua ^{1*}, Arie Hendra Saputro ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266.

Email: septinhartatiz@student.inaba.ac.id ^{1*}, arie.hendra@inaba.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 15 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 25 Desember 2024; Diterima 10 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Zebua, S. H., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nan Darma Kanigara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 177–191. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3521>.

Abstrak

Dalam dunia yang semakin kompetitif, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, namun juga oleh faktor psikologis dan sosial yang ada di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nan Darma Kanigara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Pengambilan sampel populasi yang diteliti terdiri dari karyawan PT. Nan Darma Kanigara, yang berjumlah 39 orang. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala Likert 5 butir. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS v26 dengan metode analisis jalur (path analysis). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi, dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nan Darma Kanigara secara simultan dan Berdasarkan hasil output yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai R square adalah 0,526, yang berarti 52,6% dari Kinerja karyawan pada PT. Nan Darma Kanigara dipengaruhi oleh variabel Komunikasi, Motivasi, dan Komitmen. Sementara itu, 47,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi; Motivasi; Komitmen dan Kinerja Karyawan.

Abstract

In an increasingly competitive world, employee performance is one of the key factors determining the success of a company. Optimal employee performance is not only influenced by individual abilities and skills, but also by psychological and social factors in the work environment. This study aims to determine the Effect of Communication, Motivation, and Commitment on Employee Performance at PT. Nan Darma Kanigara. The research method used is a quantitative method with a descriptive verification approach. The population sample studied consisted of 39 employees of PT. Nan Darma Kanigara. Measurement in the questionnaire used a 5-item Likert scale. The data analysis technique in this study used the SPSS v26 software application with the path analysis method. The results of this study indicate that Communication, Motivation, and Commitment have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Nan Darma Kanigara simultaneously and Based on the output results obtained, it can be concluded that the R square value is 0.526, which means 52.6% of Employee Performance at PT. Nan Darma Kanigara is influenced by the variables Communication, Motivation, and Commitment. Meanwhile, the remaining 47.4% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keyword: Communication; Motivation; Employee Commitment and Performance.

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan keterampilan individu, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial yang terdapat dalam lingkungan kerja (Ramadhan & Siddiq, 2024). PT. Nan Darma Kanigara merupakan satu-satunya platform *Group Buying Marketplace* di Indonesia yang memfasilitasi pembelian produk langsung dari pabrik dengan harga pabrik serta kuantitas pemesanan minimum (MOQ) yang terjangkau. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin sengit, kinerja karyawan tetap menjadi salah satu elemen utama penentu keberhasilan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di PT. Nan Darma Kanigara menekankan pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut mencakup komunikasi, motivasi, dan komitmen. Penelitian awal menunjukkan bahwa beberapa staf PT. Nan Darma Kanigara belum memenuhi tenggat waktu dan standar kualitas kerja yang diharapkan, serta kurang aktif dalam berkomunikasi, yang berdampak pada miskomunikasi internal. Untuk memverifikasi temuan ini, survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 karyawan. Hasil survei menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan komunikasi, motivasi, dan komitmen karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Temuan ini juga diperkuat oleh data Penilaian Kinerja Karyawan untuk periode September 2023 hingga September 2024 sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan di PT. Nan Darma Kanigara

No	Departemen	Realisasi	Target	Target capaian
1.	Accounting	54,14	55-60	Cukup
2.	HRD	54,63	55-60	Cukup
3.	IT	40,00	55-60	Kurang
4.	Marketing	58,33	55-60	Sangat baik
5.	Operasional	55,29	55-60	baik

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa Departemen Pemasaran menunjukkan kinerja terbaik dengan realisasi 58,33, yang memenuhi target capaian "sangat baik". Departemen Operasional juga menunjukkan kinerja yang memadai dengan realisasi 55,29. Sementara itu, Departemen Akuntansi dan HRD memiliki kinerja yang cukup, dengan realisasi masing-masing 54,14 dan 54,63. Namun, Departemen Teknologi Informasi (IT) menunjukkan kinerja yang kurang memadai, dengan realisasi hanya mencapai 40,00, yang menandakan perlunya perbaikan dalam kinerja departemen tersebut. Data ini menunjukkan adanya variasi capaian target kerja antar departemen di PT. Nan Darma Kanigara. Dengan pencapaian luar biasa, Departemen Pemasaran berhasil unggul, sedangkan Departemen Teknologi Informasi membutuhkan perhatian lebih untuk meningkatkan hasil kerja. Penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan staf PT. Nan Darma Kanigara mengungkapkan bahwa beberapa staf belum dapat memenuhi tenggat waktu penyelesaian tugas, serta kualitas hasil kerja yang belum optimal.

Hal ini tercermin dari kejadian-kejadian seperti keterlambatan pengiriman laporan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan dan kurangnya inisiatif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, yang seringkali mengarah pada miskomunikasi. Faktor pertama yang perlu diperhatikan dalam studi ini adalah komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dan pemahaman antara pihak yang terlibat, baik secara individu maupun kelompok, untuk melaksanakan tugas dengan baik (Fachrezi & Hazmanan, 2020). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustini *et al.* (2023) dan Yunita & Pratama (2023), yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain komunikasi, motivasi juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat,

RESEARCH ARTICLE

rasa tanggung jawab, dan kesediaan untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi (Sulistianingsih & Rushadiyati, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi internal memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bowo & Hendro (2023) dan Kellin & Wasiman (2023), yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Komitmen mencerminkan keyakinan karyawan untuk setia dan tidak meninggalkan perusahaan, serta menunjukkan kepercayaan mereka terhadap tujuan organisasi (Andari & Anwar, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Muttaqin (2023) dan Adolph (2023) mengkonfirmasi bahwa komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan serta gap penelitian yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nan Darma Kanigara". Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi seberapa besar kontribusi ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta memberikan panduan strategis bagi pengelolaan Sumber Daya Manusia yang lebih efektif. Temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengembangan kebijakan internal perusahaan dan peningkatan kualitas lingkungan kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan tenaga kerja, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Mangkunegara, 2017). Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, pengelolaan tenaga kerja yang efektif akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan, menurut Hasibuan (2020), adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan dedikasi dalam jangka waktu tertentu. Pranogyo & Hamidah (2021:9) menyatakan bahwa kinerja merupakan serangkaian ukuran yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan prosedur dan kriteria yang telah ditetapkan. Sementara itu, Marsithah (2022) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari tindakan pekerja yang sesuai dengan tugas yang diberikan dan diawasi oleh pihak tertentu. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah indikator penting yang mencerminkan hasil kerja individu dalam menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

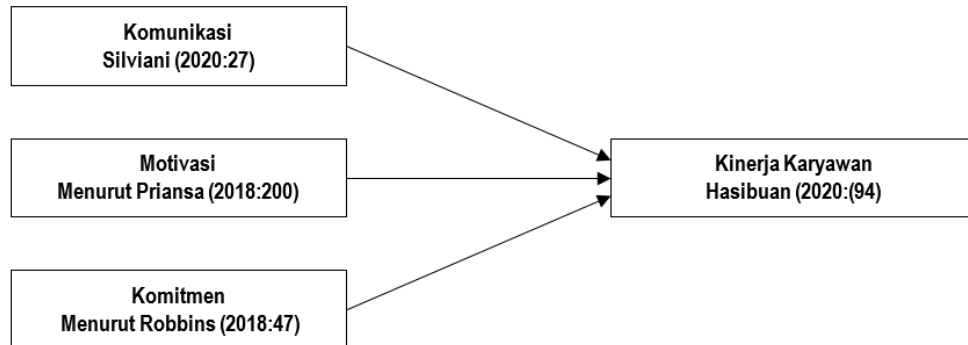
Komunikasi, menurut Silviani (2020), adalah suatu proses yang melibatkan dua orang atau lebih dalam menciptakan dan melakukan pertukaran informasi satu sama lain. Marwansyah (2019) juga mendefinisikan komunikasi sebagai transmisi pesan dari satu orang ke orang lain dengan tujuan untuk mencapai pemahaman yang sama. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, komunikasi dapat dipahami sebagai proses interaktif yang melibatkan pertukaran informasi antara dua pihak atau lebih, di mana pemahaman yang mendalam terhadap pesan yang disampaikan sangat penting dalam menghindari kesalahpahaman dan mencapai tujuan bersama. Motivasi, menurut Mangkunegara (2017), adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan berfungsi sebagai energi pendorong dalam diri individu. Priansa (2017) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan, sedangkan menurut Yusuf & Syarif (2018), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi internal yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan yang diinginkan, sekaligus memberikan energi pendorong untuk meningkatkan kinerja.

Komitmen, menurut Priansa (2017), adalah suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Wibowo (2018) menambahkan bahwa komitmen mencerminkan sejauh mana individu mendefinisikan dirinya dalam organisasi yang diikuti dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkannya. Yusuf & Syarif (2018) mendefinisikan komitmen sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan tetap bertahan dalam organisasi. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan

RESEARCH ARTICLE

bahwa komitmen adalah keadaan di mana individu mendukung organisasi dan tujuannya, serta mencerminkan tingkat identifikasi individu dengan organisasi, yang ditandai dengan sikap loyalitas dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2. Metode Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Nan Darma Kanigara. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi terkini mengenai praktik komunikasi yang berlangsung, tingkat motivasi di kalangan karyawan, serta persepsi karyawan terhadap komitmen mereka. Analisis ini akan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai aspek-aspek tersebut dalam konteks perusahaan. Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara ketiga variabel tersebut komunikasi, motivasi, dan komitmen dengan kinerja karyawan melalui analisis statistik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji sejauh mana komunikasi yang efektif, motivasi yang tinggi, dan komitmen yang kuat dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Melalui analisis ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variable	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor kuesioner	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dan komitmen dalam periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2017)	Kesetiaan	Tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan	1	
		Prestasi Kerja	Tingkat kualitas hasil kerja karyawan	2	
		Kejujuran	Tingkat kejujuran dalam pelaksanaan tugas	3	
		Kreativitas	Tingkat perkembangan kreativitas	4	

RESEARCH ARTICLE

[illegible]

RESEARCH ARTICLE

(X2)	(2021) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya dan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri		mendasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja.	
		Kebutuhan keselamatan dan rasa aman	perasaan aman akan ketidakpastian di masa yang akan datang	18
		Kebutuhan sosial	memungkinkan para tenaga kerja untuk berinteraksi	19
		Kebutuhan akan kehormatan	penghargaan diri lingkungan sekitar	20
		Kebutuhan aktualisasi diri	Menempatkan diri individu dalam lingkungan untuk pengembangan diri.	21
Komitmen (X3)	Menurut Robbins (2018) Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.	Komitmen efektif	Karyawan merasa memiliki ikatan dengan perusahaan.	22
		Komitmen berkelanjutan	karyawan merasa jika keluar dari perusahaan dapat berdampak buruk terhadap hidupnya	23
		Komitmen normatif	karyawan merasa jika keluar dari organisasi akan berdampak buruk terhadap rekan kerjanya	24

Ordinal

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 39 responden yang merupakan staf PT. Nan Darma Kanigara, yang menunjukkan pola demografis tertentu. Dari 39 responden yang disurvei, mayoritas berjenis kelamin perempuan, dengan jumlah mencapai 68%. Sebagian besar responden berusia antara 18 hingga 25 tahun. Mengenai tingkat pendidikan, 65% responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, 36% memiliki gelar sarjana, sementara sisanya memiliki pendidikan diploma 1-3. Data ini memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai profil demografis karyawan yang terlibat dalam penelitian ini.

RESEARCH ARTICLE

3.1.2 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor totalnya menggunakan rumus tertentu. Untuk mempermudah pengolahan data dalam uji validitas, peneliti menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Statistics 26 for Windows. Peneliti menerapkan rumus Pearson product moment untuk menentukan nilai koefisien korelasi antara item-item dalam kuesioner dan skor total, yang digunakan untuk menguji validitas instrumen penelitian. Berikut adalah hasil analisis validitas untuk semua variabel penelitian yang diperoleh dari kuesioner yang telah diolah.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,435	0,316	Valid
	X1.2	0,792	0,316	Valid
	X1.3	0,867	0,316	Valid
	X1.4	0,837	0,316	Valid
	X1.5	0,777	0,316	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,869	0,316	Valid
	X2.2	0,911	0,316	Valid
	X2.3	0,875	0,316	Valid
	X2.4	0,896	0,316	Valid
	X2.5	0,928	0,316	Valid
Komitmen (X3)	X3.1	0,863	0,316	Valid
	X3.2	0,927	0,316	Valid
	X3.3	0,890	0,316	Valid
	Y.1	0,523	0,316	Valid
	Y.2	0,410	0,316	Valid
Kinerja (Y)	Y.3	0,571	0,316	Valid
	Y.4	0,544	0,316	Valid
	Y.5	0,476	0,316	Valid
	Y.6	0,545	0,316	Valid
	Y.7	0,677	0,316	Valid
	Y.8	0,633	0,316	Valid
	Y.9	0,723	0,316	Valid
	Y.10	0,542	0,316	Valid
	Y.11	0,724	0,316	Valid

Hasil pengujian terhadap variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Komitmen (X3), dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai *r_{hitung}* lebih besar daripada *r_{tabel}*. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid, sebagaimana terlihat pada Tabel 4 di atas.

3.1.3 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dianggap reliabel jika memenuhi kriteria pengujian reliabilitas pada tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji secara internal dengan menggunakan teknik *split-half*, di mana item-item instrumen dibagi menjadi dua kelompok (ganjil dan genap), dan kemudian dijumlahkan untuk menentukan korelasi antara keduanya. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika koefisien reliabilitas (*r_t*) lebih dari 0,60, dan koefisien reliabilitas kuesioner juga lebih dari 0,60. Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan program SPSS Statistics 26. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2021), rumus Cronbach Alpha (α) digunakan untuk mengukur keandalan setiap butir soal dalam kuesioner.

RESEARCH ARTICLE

$$r = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{((n\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2)(n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2)}}$$

Dimana:

- R = koefisien korelasi.
- n = jumlah responden.
- A = skor untuk objek pertanyaan ganjil.
- B = skor untuk objek pertanyaan genap.

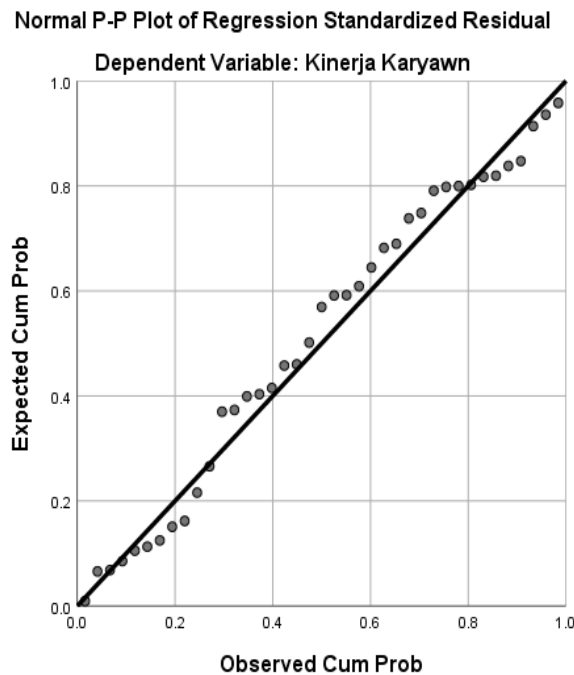
Menurut Sugiyono (2021), keputusan mengenai reliabilitas didasarkan pada koefisien Alpha Cronbach. Jika koefisien lebih dari 0,60, maka pernyataan atau variabel tersebut dianggap reliabel. Namun, jika koefisien kurang dari 0,60, maka pernyataan atau variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	0,700	Reliabel
Komunikasi (X1)	0,776	0,700	Reliabel
Motivasi (X2)	0,937	0,700	Reliabel
Komitmen (X3)	0,872	0,700	Reliabel

Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut valid dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan dari kuesioner ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.1.4 Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

RESEARCH ARTICLE

Pada grafik di atas, plot P-P dari residu terstandar regresi menunjukkan bahwa distribusi titik mengikuti arah diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dianggap layak untuk digunakan, sebagaimana ditunjukkan pada grafik tersebut.

3.1.5 Uji Normalitas Secara Statistik

Berikut adalah hasil perhitungan statistik untuk uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 6. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.59755309
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.079
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji normalitas data residu yang diolah menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Tabel di atas menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,200, yang lebih tinggi dari 0,05, sehingga data dianggap berdistribusi normal.

3.1.6 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa tujuan dari uji multikolineritas adalah untuk mendeteksi adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

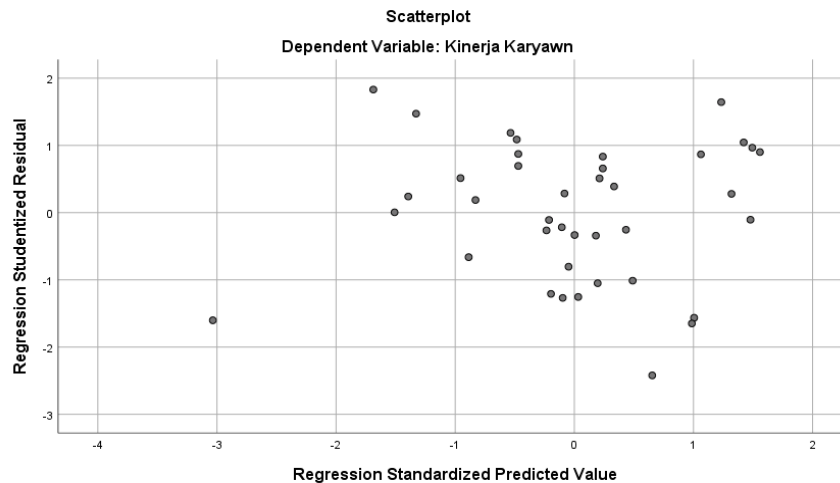
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.425	6.030		2.724	.010		
Komunikasi	1.394	.258	.708	5.405	.000	.790	1.266
Motivasi	-.336	.417	-.172	-.805	.426	.297	3.371
Komitmen	.291	.755	.088	3.386	.022	.363	1.807

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel sebelumnya, nilai tolerance untuk variabel Komunikasi (X1) yaitu 1,394, Motivasi (X2) yaitu 0,336 dan Komitmen (X3) yaitu 0,291, ketiganya lebih dari 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor untuk variabel Komunikasi (X1) 1.266, Motivasi (X2) 3.371, dan Komitmen (X3) 1.807 adalah 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung multikolineritas.

RESEARCH ARTICLE

3.1.7 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik ini tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Titik-titik tersebut berada di sekitar angka 0. Oleh karena itu, model regresi yang dianggap ideal telah memenuhi syarat karena tidak ada heteroskedastisitas.

3.1.8 Uji Analisis Linear Berganda

Menurut Riduwan (2015) mendefinisikan "regresi berganda" sebagai teknik analisis statistik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan beberapa variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk memahami bagaimana perubahan pada variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam analisis ini, pengaruh antara variabel dependen dan sejumlah variabel independen dianalisis berdasarkan fakta bahwa variabel bebas yang terlibat dalam analisis dibagi menjadi dua kelompok variabel bebas yang masing-masing berpartisipasi dalam analisis. Konsep regresi adalah model matematika yang digunakan untuk menunjukkan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berhubungan.

Table 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.425	6.030	2.724	.010
	Komunikasi	1.394	.258	.708	.000
	Motivasi	-.336	.417	-.172	.426
	Komitmen	.291	.755	.088	.022

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai 16,425, yang berarti bahwa ketika semua variabel independen bernilai nol, estimasi untuk variabel dependen (Y), yaitu Kinerja karyawan, adalah 16,425.
- 2) Koefisien 0,000 pada X1 (komunikasi) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu item dalam variabel Komunikasi diperkirakan dapat meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 1,394 unit, tanpa mempertimbangkan pengaruh variabel lainnya.

RESEARCH ARTICLE

- 3) Koefisien 0,426 pada X2 (Motivasi) menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi meningkat satu unit, dengan asumsi variabel lain tidak terpengaruh, diharapkan Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,336 unit.
- 4) Koefisien 0,022 pada X3 (Komitmen) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu item dalam variabel Komitmen diperkirakan dapat meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,291 unit, tanpa memperhitungkan pengaruh variabel lainnya.

3.1.9 Analisis Korelasi Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725a	.526	.485	5.833
a. Predictors: (Constant), Komitmen, Komunikasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawn				

Berdasarkan hasil output yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai R square adalah 0,526, yang berarti 52,6% dari Kinerja karyawan pada PT. Nan Darma Kanigara dipengaruhi oleh variabel Komunikasi, Motivasi, dan Komitmen. Sementara itu, 47,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3.1.10 Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 8 maka hasil pengujian T dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- 2) Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi adalah 0,426, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- 3) Nilai signifikansi untuk variabel Komitmen adalah 0,702, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Komitmen tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3.1.11 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Thitung Komunikasi sebesar 5,405 lebih besar dari Ttabel sebesar 2,030 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nan Darma Kanigara secara parsial. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rexady *et al.*, (2023), Sulistianingsih & Rushadiyati (2022), Kellin & Wasiman (2023), Yunita & Pratama (2023) dan Agustini *et al.*, (2023), menyatakan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

3.1.12 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Thitung Motivasi sebesar 0,805 lebih kecil dari Ttabel sebesar 2,030 dan nilai signifikansi $0,426 > 0,05$. Artinya Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan pada PT. Nan Darma Kanigara secara parsial. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menyatakan bahwa Motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

3.1.13 Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Thitung Komitmen sebesar 3,386 lebih besar dari Ttabel sebesar 2,030 dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Artinya Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan pada PT. Nan Darma Kanigara secara parsial. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rosalinda Yuni Andari

RESEARCH ARTICLE

& Saiful Anwar, 2021) (Putri & Ridlwan Muttaqin, 2023) (Adolph, 2023) dan (Bowo & Junaedi Hendro, 2023) menyatakan bahwa Komitmen mempunyai pengaruh yang positif terhadap Komitmen.

3.1.14 Uji Simulasi (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1319.720	3	439.907	12.931	.000b
1 Residual	1190.639	35	34.018		
Total	2510.359	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawn

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Komunikasi, Motivasi

Hasil menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 12,931 melebihi Ftabel yang sebesar 2,87. Oleh karena itu, H3 diterima dan H0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi, dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Nan Darma Kanigara.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nan Darma Kanigara. Komunikasi yang efektif terbukti menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja individu. Hal ini sejalan dengan temuan Agustini *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik di tempat kerja dapat memperlancar aliran informasi, mengurangi miskomunikasi, dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa masalah miskomunikasi dan keterlambatan laporan menjadi hambatan dalam kinerja, yang menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem komunikasi internal perusahaan. Dengan komunikasi yang lebih terbuka dan jelas, karyawan akan lebih mudah memahami tugas dan tujuan yang diharapkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Fachrezi & Hazmanan, 2020). Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pendapat Aditama dan Saputro (2024) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap hasil kerja. Motivasi berfungsi sebagai pendorong internal bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan semangat dan dedikasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi tinggi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu merancang program penghargaan dan insentif yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Bowo & Hendro (2023), di mana motivasi yang berasal dari dalam diri individu memiliki dampak yang lebih kuat dibandingkan dengan faktor eksternal. Komitmen karyawan terhadap organisasi juga terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sejalan dengan pandangan Adolph (2023), komitmen yang kuat terhadap perusahaan membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugas mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan tidak hanya tercermin dalam loyalitas, tetapi juga dalam rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tujuan perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa untuk memperkuat komitmen, perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang positif dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, sebagaimana disarankan oleh Wibowo (2018). Hal ini akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan terhubung dengan tujuan perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor komunikasi, motivasi, dan komitmen memiliki pengaruh yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT. Nan Darma Kanigara perlu memperkuat komunikasi internal melalui pelatihan dan sistem yang lebih efisien, merancang program motivasi yang tepat sasaran, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung komitmen karyawan.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi, motivasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nan Darma Kanigara, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, yang berarti semakin baik komunikasi dalam perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu pula dengan motivasi, yang juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan semakin tinggi motivasi karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Komitmen kerja memiliki pengaruh serupa, dimana tingkat komitmen yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja. Secara simultan, komunikasi, motivasi, dan komitmen kerja memberikan kontribusi sebesar 52,6% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Terdapat beberapa saran dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Nan Darma Kanigara. Pertama, perusahaan sebaiknya meningkatkan kualitas komunikasi dengan mengadakan pelatihan komunikasi secara berkala agar karyawan dapat berkomunikasi lebih efektif dan efisien. Penting juga untuk memastikan adanya saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, yang akan memfasilitasi pertukaran informasi yang transparan dan cepat. Kedua, untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan disarankan untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi serta menyediakan program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur, agar karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan karir mereka. Ketiga, untuk memperkuat komitmen karyawan, perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan ikatan yang kuat dengan perusahaan. Fokus pada kesejahteraan karyawan juga penting, dengan menyediakan fasilitas dan program yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Terakhir, perusahaan sebaiknya mengembangkan program yang mengintegrasikan komunikasi, motivasi, dan komitmen kerja secara holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Evaluasi berkala terhadap program-program yang diterapkan juga diperlukan untuk memastikan efektivitasnya dan melakukan perbaikan jika diperlukan.

5. Referensi

- Abdullah, A., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sales Pada Pt Pln Iconplus Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(6), 3170-3185. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1977>.
- Aditama, S. N. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Di Pt. Bina Nusa Teknik Bandung): Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 247-256. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1835>.
- Agustini, N. P. D., Nainggolan, G., & Komalawati, K. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. *JAKADARA: JURNAL EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA*, 2(2). <https://doi.org/10.36002/jd.v2i2.2577>.
- Andari, R. Y., & Anwar, S. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 17(1), 22-30. <https://doi.org/10.31599/jiam.v17i1.579>.
- Antaiwan Bowo Pranogyo SE, M. M., Hamidah, S. E., & Thomas Suyatno, M. M. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.

RESEARCH ARTICLE

- Bowo, A. B. P., & Hendro, J. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(1), 10-18. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i1.895>.
- Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., ... & Pranyoto, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program. *Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harianja, I., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 350-360. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1892>.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>.
- Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1359-1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>.
- Kellin, K., & Wasiman, W. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Jaya Indofast* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen). <https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.647>.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsithah, I., & Pd, S. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal*. umsu press.
- Priansa, D. J. (2017). Perilaku konsumen dalam persaingan bisnis kontemporer.
- Putri, G. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757-2767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>.
- Rexady, V. G., Lestari, P., & Prayudi, P. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(2), 226-240. <https://doi.org/10.31315/jik.v21i2.10146>.
- Saputri, G., & Susanti, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2516-2531. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.480>.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi organisasi*. Scopindo Media Pustaka.

RESEARCH ARTICLE

- Sugiyono, M. (2015). *Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistianingsih, R., & Rushadiyati, R. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 119-138. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2295>.
- Terimajaya, D. I. W., SE, M., Dewi, M. N. L. S., Ture Simamora, S. P., Judijanto, L., MM, M., ... & Salma, A. (2024). *Dasar-Dasar Statistika*.
- Yunita, M., & Pratama, E. E. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. METATANI PALMA ABADI KABUPATEN SELUMA. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 4(1), 7-12. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2295>.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarok, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 733-741. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>.