

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI MANADO**

*THE INFLUENCE OF THE MOTIVATION, COMMUNICATION, AND EMPLOYEE COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. HASJRAT ABADI MANADO*

**Oleh:**

Monica I. Rondonuwu<sup>1</sup>

Adolfina<sup>2</sup>

Mirah H. Rogi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: [1rondonuwumonica@rocketmail.com](mailto:rondonuwumonica@rocketmail.com)

[2adolfinap@yahoo.com](mailto:adolfinap@yahoo.com)

[3mirahrogi2505@gmail.com](mailto:mirahrogi2505@gmail.com)

**Abstrak:** PT. Hasjrat abadi telah membuktikan dirinya bahwa mereka mampu bersaing dengan perusahaan lain untuk tetap mempertahankan kualitas dari perusahaan. Namun, terdapat satu permasalahan berdasarkan hasil pengamatan yaitu sering terjadinya keluar masuk karyawan (*Labour Turnover*) dalam perusahaan, khususnya pada karyawan mekanik Yamaha. Motivasi, Komunikasi, Komitmen Karyawan, dan Kinerja Karyawan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan mengharapkan motivasi terhadap karyawan dapat ditingkatkan sehingga dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih giat, komunikasi dari segala arah dapat tersampaikan dengan baik sehingga dapat dimengerti dan tidak mengganggu jalannya kerja, serta meningkatkan komitmen karyawan yang dapat membuat karyawan merasa diterima dan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada untuk menunjang kinerja dari karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah keryawan mekanik PT. Hasjrat Abadi Manado. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda yaitu motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi motivasi, komunikasi dan komitmen karyawan memiliki pengaruh yang rendah atau kurang sebesar 14,8% terhadap kinerja karyawan. PT. Hasjrat Abadi Manado sebaiknya meningkatkan kinerja karyawan dan memperhatikan faktor-faktor lain selain motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan dalam perusahaan.

**Kata kunci:** *motivasi, komunikasi, komitmen karyawan, kinerja karyawan.*

**Abstract:** *PT. Hasjrat Abadi had proven himself that they were able to compete with other companies to keep the quality of a company. But, there is one issue based on observation that is frequent occurrence dropping in and out of an employee (labour turnover) in the company, especially on employees mechanical Yamaha. Motivation, communication, the commitment of employees, of employee performance and must be cared for by the company. Employees expect motivation toward an employee can be improved so that can trigger employees to work more aggressive in, a communication from all directions can be delivered well so as to be perceptible and work not to interrupt the proceedings, as well as to step up their commitment employee who can make employee feel accepted and can work according to the ability of that there is to performance of our employees. The purpose of this research is to find the influence of the motivation, communication, and employee commitment on employee performance. The population and sample of this research are Mechanical Employees of PT. Hasjrat Abadi Manado. Data analysis were validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determinants coefficient test, F test, and t test. The results are obtained through multiple linear regression test that is motivation, communication, and employee commitment has influence but not significant on employee performance. Based on the determination coefficient test motivation, communication, and employee commitment has a low or less effect of 14,8% on employee performance. PT. Hasjrat Abadi Manado better be improving of employee performance and pays attention to other factors besides motivation, communication, and commitment of an employee in the company.*

**Keywords:** *motivation, communication, employee commitment, employee performance.*

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Setiap organisasi tentunya berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dan bersaing agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan. Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan bekerja lebih profesional pada bidangnya masing-masing diantaranya motivasi, komunikasi, dan komitmen yang ada dalam diri karyawan.

Mempertahankan kinerja dari karyawan tidaklah mudah. Seorang karyawan harus merasa dirinya diterima dan mendapatkan kenyamanan dalam perusahaan tempat dia bekerja. Ketika seorang karyawan merasa diterima dan mendapatkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya, maka hal tersebut dapat memotivasi dirinya untuk memberikan hasil yang positif.

Motivasi menjadi salah satu masalah yang harus diperhatikan. Karyawan-karyawan yang merasa kurang termotivasi menyebabkan pekerjaan atau proyek yang dikerjakan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut membuat konsumen merasa kurang puas. Karyawan cenderung terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan karena kurangnya motivasi dalam diri karyawan. Beberapa individu tampaknya terdorong untuk sukses. Kesuksesan dapat dicapai dengan motivasi yang merupakan proses untuk melihat sampai dimana ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Faktor lain yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi dalam perusahaan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar yang dilakukan oleh manusia dan dapat mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi yang salah dapat membuat perusahaan tidak mampu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Meningkatkan kemampuan komunikasi merupakan satu langkah yang penting yang dapat diambil dalam karir yang sedang ditekuni. Gagasan yang hebat dapat disalurkan dan berguna bagi perusahaan maupun karir lewat komunikasi yang jelas. Tidak adanya komunikasi yang tepat seringkali menimbulkan kesalahpahaman dan jika dibiarkan dapat melemahkan perusahaan.

Karyawan merupakan aset terbesar dalam setiap perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik juga dapat dibangun dengan membuat karyawan yang ada memiliki komitmen dalam dirinya dan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Komitmen dapat mendukung seorang karyawan untuk menjadi anggota tim yang baik yang bersedia membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

PT. Hasjrat abadi telah membuktikan dirinya bahwa mereka mampu bersaing dengan perusahaan lain untuk tetap mempertahankan kualitas dari perusahaan. Namun, sebuah perusahaan yang sukses belum tentu menjalankan perusahaan dengan mudah. Demikian halnya dengan PT. Hasjrat Abadi, terdapat satu permasalahan berdasarkan hasil pengamatan yaitu sering terjadinya keluar masuk karyawan (*Labour Turnover*) dalam perusahaan, khususnya pada karyawan mekanik Yamaha.

Pada PT. Hasjrat Abadi, dalam pengamatan penulis, Motivasi, Komunikasi, Komitmen Karyawan, dan Kinerja Karyawan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan mengharapkan motivasi terhadap karyawan dapat ditingkatkan sehingga dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih giat, komunikasi dari segala arah dapat tersampaikan dengan baik sehingga dapat dimengerti dan tidak mengganggu jalannya kerja, serta meningkatkan komitmen karyawan yang dapat membuat karyawan merasa diterima dan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada untuk menunjang kinerja dari karyawan. Jika keempat faktor tersebut diabaikan, maka dapat membuat kinerja karyawan menurun dan menimbulkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Data keluar masuk karyawan tahun 2017 yang diperoleh dari perusahaan menunjukkan ada 7 orang karyawan yang keluar dari perusahaan, dimana pada bulan Februari ada 1 orang, bulan Mei ada 1 orang, bulan Juni ada 3 orang, bulan September ada 1 orang, dan bulan Oktober ada 1 orang. Lama waktu kerja mereka di perusahaan bervariasi mulai dari 3 bulan – 6 tahun, dan ada 6 orang karyawan baru yang masuk pada tahun yang sama (2017), dimana pada bulan Februari ada 1 orang, bulan Juni ada 1 orang, bulan Juli ada 2 orang, dan bulan Oktober ada 2 orang. Masuk keluar karyawan terjadi karena perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan menemukan kinerja dari karyawan tersebut cenderung menurun seiring dengan masa waktu bekerja dalam perusahaan. Alasan inilah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti tentang kinerja dari karyawan mekanik Yamaha di PT. Hasjrat Abadi Manado.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka penulis akan melakukan penelitian tentang “*Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado*”.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
2. Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
3. Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
4. Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, dan mengurus hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta kekhawatiran terhadap keadilan karyawan (Dessler, 2013:4).

### **Motivasi**

Motivasi adalah konsep yang menjelaskan bahwa kita harus membuat perilaku yang kita berikan menjadi masuk akal. Alih-alih mengukurnya secara langsung, yang dilakukan adalah membuat catatan mengenai kondisi dan perilaku yang ada, menggunakan informasi yang ada sebagai dasar pemahaman tentang motivasi (Gibson, et. al, 2012:126).

### **Komunikasi**

Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal (Usman, 2011:420).

### **Komitmen Karyawan**

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009:56).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi (Robbins dan Judge, 2013:555).

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Motivasi diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
- H2 : Komunikasi diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
- H3 : Komitmen Karyawan diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
- H4 : Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Karyawan diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana metode penelitian ini memperoleh data yang berbentuk angka dan telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Hasjrat Abadi Manado yang berlokasi di beberapa outlet yang ada di Manado : Jl. Hasanudin 16 Kec. Tuminting – Jl. Sam Ratulangi No.70 Kel. Tituwungen Selatan Kec. Wenang – Jl. Sam Ratulangi No. 505 Kel. Karombasan Utara Kec. Wanea – Jl. Wolter Monginsidi No. 30 Kel. Malalayang 1 Kec. Malalayang. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari karyawan serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu bulan Oktober - Desember 2017.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:389). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado khususnya bagian mekanik (pekerja bengkel). Populasi karyawan pekerja bengkel PT. Hasjrat Abadi Manado berjumlah 48 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2013:389). Teknik pengambilan sampel yang digunakan Nonprobabilitas Sampling Kuota (*Quota Sampling*), dimana sampel yang digunakan dipilih dengan sengaja atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau menurut pertimbangan pakar dengan jumlah yang telah ditentukan.

Sampel dalam penelitian ini dipilih secara sengaja yang diambil dari 4 outlet di Manado yang masih bisa dijangkau oleh penulis berdasarkan pertimbangan keterbatasan waktu, biaya yang digunakan, dan tenaga yang dimiliki penulis. Fokus penelitian pada karyawan bengkel bagian mekanik PT. Hasjrat Abadi Manado dikarenakan merupakan pertimbangan dari ahli dan dilihat dari kinerja karyawan, karyawan bengkel sering mengalami naik turun dalam penilaian kinerja karyawan. Sampel yang dipilih berjumlah 30 orang karyawan.

### Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi 2 bagian yaitu: data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh dari peneliti secara langsung. Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner atau data hasil wawancara dengan nara sumber. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan, laporan pemerintah dan lain sebagainya (Suryani & Hendryadi, 2015:157).

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Penelitian Perpustakaan

Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian ke perpustakaan yaitu melalui membaca buku-buku yang membahas penelitian ini dan juga mencari beberapa artikel atau jurnal lewat internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### 2. Penelitian Lapangan

Penulis juga melakukan observasi langsung dilapangan, membagikan kuesioner penelitian, dan melakukan wawancara untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

### Metode Analisis

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan di analisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Alat bantu analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah software SPSS (*Statistic for Products and Services Solution 22*). Sebelum melakukan penganalisisan dilakukan juga pengujian data untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

Beberapa uji dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi (R) dan determinasi ( $R^2$ ).

### Definisi dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok (Sugiyono,2013:59), yaitu:

#### a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

##### 1. Motivasi (X1)

Motivasi adalah proses untuk menjelaskan intensitas, arah, dan kegigihan individu dalam berupaya mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2013: 202).

2. Komunikasi (X2)  
Komunikasi adalah proses pemberian informasi dan mengartikan informasi tersebut antara pengirim pesan dan penerima pesan, menggunakan satu atau lebih tulisan, lisan, visual, atau media elektronik (Bovee dan Thill, 2013:3).
  3. Komitmen Karyawan (X3)  
Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi (Wibowo, 2012:371).
- b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)  
Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012:231).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

VARIABEL	PERNYATAAN	Pearson Correlation	r tabel	Status
Motivasi (X1)	X1.1 – Gaji	0,807	0,361	Valid
	X1.2 – Ketekunan	0,706	0,361	Valid
	X1.3 – Semangat	0,848	0,361	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1 – Jelas	0,849	0,361	Valid
	X2.2 – Tepat	0,682	0,361	Valid
	X2.3 – Paham	0,717	0,361	Valid
	X2.4 – Situasi	0,701	0,361	Valid
Komitmen Karyawan (X3)	X3.1 – Absensi	0,662	0,361	Valid
	X3.2 – Keterlibatan	0,804	0,361	Valid
	X3.3 – Tanggung Jawab	0,604	0,361	Valid
	X3.4 – Rasa Senang	0,743	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1 – Kualitas	0,861	0,361	Valid
	Y.2 – Tepat Waktu	0,711	0,361	Valid
	Y.3 – Pencapaian	0,669	0,361	Valid
	Y.4 – Terampil	0,705	0,361	Valid

Sumber : Olahan Data 2017

Tabel 1 menunjukkan berdasarkan r tabel yang merupakan tabel koefisien relasi momen produk, keseluruhan indikator Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Komitmen Karyawan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hasil *Pearson Correlation* > r tabel (0,361) maka dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi (X1)	0,694	3
Komunikasi (X2)	0,720	4
Komitmen Karyawan (X3)	0,653	4
Kinerja Karyawan (Y)	0,720	4

Sumber : Olahan Data 2017

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas Motivasi (X1) adalah 0,694, Komunikasi (X2) adalah 0,720, Komitmen Karyawan (X3) adalah 0,653, dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,720. Data menunjukkan nilai dari *Cronbach's Alpha* memiliki nilai  $\geq 0,6$  yang berarti hasil yang ada yaitu reliabel.

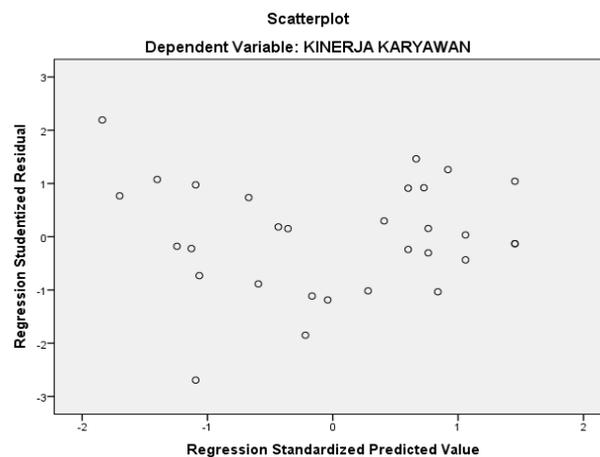
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.512	1.955
Komunikasi	.590	1.695
Komitmen Karyawan	.653	1.531

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data 2017

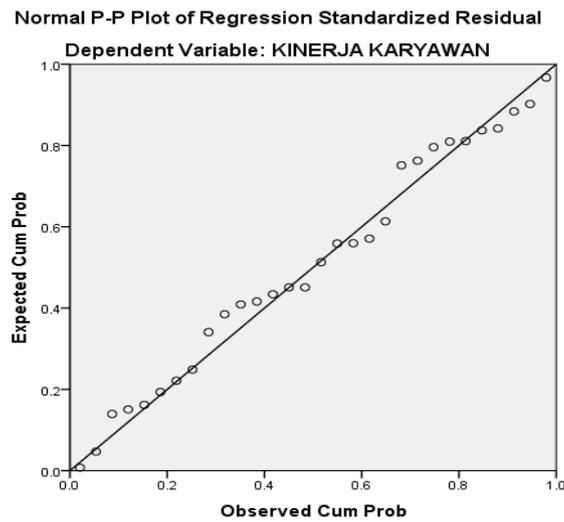
Tabel 3 menunjukkan nilai Tolerance dari Motivasi (X1) adalah 0,512, Komunikasi (X2) adalah 0,590 dan Komitmen Karyawan (X3) adalah 0,653 yang nilainya  $> 0,01$  dan nilai VIF dari Motivasi (X1) adalah 1,955, Komunikasi (X2) adalah 1,695 dan Komitmen Karyawan (X3) adalah 1,531 yang nilainya  $< 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Olahan Data 2017

Gambar 1 yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot. Pada gambar yang ditampilkan memperlihatkan letak titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas, serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Olahan Data 2017

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.153	1.141		1.886	.070
	Motivasi	.272	.297	.232	.916	.368
	Komunikasi	.140	.213	.155	.658	.516
	Komitmen Karyawan	.068	.283	.054	.242	.811

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data 2017

Hasil dari tabel 4.7 diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,153 + 0,272 X_1 + 0,140 X_2 + 0,068 X_3$$

Konstanta sebesar 2,153, artinya apabila motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan tidak ada atau nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 2,153.

Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,272, artinya apabila motivasi ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan yang relatif sangat kecil yaitu sebesar 0,272 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara motivasi dengan kinerja karyawan. Apabila motivasi sering diberikan kepada karyawan bisa jadi kinerja karyawan meningkat.

Koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sebesar 0,140, artinya apabila komunikasi ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,140 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja karyawan. Semakin sering komunikasi dilakukan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Begitu sebaliknya, semakin jarang terjalannya komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Koefisien regresi variabel komitmen karyawan (X3) sebesar 0,068, artinya apabila komitmen karyawan ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan yang kecil 0,068 satuan. Koefisien bernilai

positif artinya terjadi hubungan searah antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan. Apabila komitmen karyawan dipertahankan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.153	1.141		1.886	.070
	Motivasi	.272	.297	.232	.916	.368
	Komunikasi	.140	.213	.155	.658	.516
	Komitmen Karyawan	.068	.283	.054	.242	.811

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data 2017

Hasil menunjukkan nilai t hitung dari Motivasi (X1) adalah 0,916, Komunikasi (X2) adalah 0,658, Komitmen Karyawan (X3) adalah 0,242. Pengujian uji t dilakukan dengan ketentuan pada tingkat signifikan 5% (sig. 0,05). Tabel 4.8 menunjukkan untuk Motivasi (X1) nilai signifikan 0.368 > 0.05, artinya tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Komunikasi (X2) nilai signifikan 0.516 > 0.05, artinya tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Komitmen Karyawan (X3) nilai signifikan 0.811 > 0.05, artinya tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>		
Model		Sig.
	Regression	.237 <sup>b</sup>
	Residual	
	Total	

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Komunikasi, Motivasi

Sumber : Olahan Data 2017

Pada tabel uji F dapat dilihat bahwa hasil yang ada yakni angka signifikan (Sig.) sebesar 0,237. Angka ini lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Komitmen Karyawan (X3) secara bersama-sama tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 7. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.385 <sup>a</sup>	.148	.050	.45184

A. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Komunikasi, Motivasi

Sumber : Olahan Data 2017

Tabel 7 menunjukkan hubungan atau korelasi (R) antara Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Komitmen Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang rendah atau kurang yaitu 0,385 atau 38,5%. Dapat diketahui juga hasil dari R Square (R<sup>2</sup>) adalah 0,148 yang menunjukkan 14,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Karyawan sementara 85,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

## Pembahasan

Penelitian yang ada dilakukan di PT. Hasjrat Abadi Manado dengan fokus penelitian kepada Karyawan Mekanik Yamaha. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian dan melontarkan beberapa pertanyaan seputar indikator yang digunakan pada setiap variabel untuk mengetahui keadaan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Penelitian dengan menggunakan SPSS menunjukkan ketiga indikator dengan dihitung menggunakan *Pearson Correlation* dinyatakan memenuhi uji validitas dan variabel motivasi (X1) dinyatakan memenuhi uji reliabilitas dengan melihat hasil hitung *Cronbach's Alpha*. Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan bahwa motivasi (X1) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Penelitian dengan menggunakan SPSS menunjukkan keempat indikator dengan dihitung menggunakan *Pearson Correlation* dinyatakan memenuhi uji validitas dan variabel komunikasi (X2) dinyatakan memenuhi uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa komunikasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan bahwa komunikasi (X2) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Penelitian dengan menggunakan SPSS menunjukkan keempat indikator dengan dihitung menggunakan *Pearson Correlation* dinyatakan memenuhi uji validitas dan variabel komitmen karyawan (X3) dinyatakan memenuhi uji reliabilitas dengan melihat hasil hitung *Cronbach's Alpha*. Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen karyawan (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan bahwa komitmen karyawan (X3) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan menggunakan SPSS menunjukkan keempat indikator dengan dihitung menggunakan *Pearson Correlation* dinyatakan memenuhi uji validitas dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan memenuhi uji reliabilitas dengan melihat hasil hitung *Cronbach's Alpha*. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (X) dalam model regresi yang digunakan. Uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik yang ada tidak berada pada satu titik yang sama melainkan menyebar dibagian atas dan bawah gambar yang berarti regresi yang ada dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan (Y). Uji Normalitas menunjukkan titik yang ada mengikuti garis diagonal pada grafik yang berarti regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), komunikasi (X2), dan komitmen karyawan (X3) secara bersama-sama tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil Koefisien Korelasi (R) menunjukkan motivasi (X1), komunikasi (X2), dan komitmen karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang rendah atau kurang, dan hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa motivasi (X1), komunikasi (X2), dan komitmen karyawan (X3) memberikan pengaruh yang sedikit terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan pengaruh besar diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Karyawan merasa bahwa motivasi dalam diri mereka sudah cukup dan membutuhkan dorongan-dorongan dari faktor lain yang lebih berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian menunjukkan komunikasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi. Komunikasi menjadi sarana bagi karyawan untuk saling berinteraksi satu dengan yang lain.
3. Penelitian ini menunjukkan komitmen karyawan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Komitmen karyawan dalam perusahaan dirasa sudah cukup bagi kebutuhan masing-masing orang yang terlibat dalam perusahaan.

4. Motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil yang ada menunjukkan tidak cukup banyak pengaruh untuk menjaga kinerja karyawan dalam perusahaan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak PT. Hasjrat Abadi Manado dalam meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan faktor-faktor lain selain motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan. Faktor lain yang bisa diperhatikan misalnya budaya organisasi dan kepemimpinan dalam perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado, dengan indikator yang berbeda dari penelitian ini atau variabel yang belum masuk dalam penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aluy, Claudia Aprilinda, Tulung, Joy Elly dan Tasik, Hizkia HD. (2017). "Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumn Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia)". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Bovee, C.L. dan J.V. Thill. 2013. *Excellence in Bussiness Communication*. Pearson Education Inc, Amerika.
- Dessler, G. 2013. *Human Resource Management*. Pearson Education Limited, Inggris.
- Gibson J.L., Ivancevich J.M., Donnelly J.H., Konopaske Jr. R. 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. The McGraw-Hill Companies Inc, New York.
- Robbins S.P. dan T.A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc, United State.
- Soekidjan. 2009. *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani.(2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018. <http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>
- Usman H. 2011. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta.