

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOMARET CABANG
TANGERANG 2, WILAYAH CILEDUG TANGERANG KOTA****Mega Wardhani¹, Dede Andi²***Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Indonesia**E-mail Korespondensi: megawrdhn27@gmail.com***Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada Indomaret cabang Tangerang 2, wilayah Ciledug Tangerang Kota. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jumlah 53 orang. metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. sampel yang digunakan sebanyak 53 responden dengan teknik pengambilan data dan angket kuesioner. metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung = 16,202 sedangkan ttabel = 2,008 (thitung > ttabel). motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkan nilai thitung = 25,156 sedangkan ttabel = 2,008 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$. komunikasi dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada indomaret cabang tangerang 2, wilayah ciledug tangerang kota dimana nilai fhitung = 450,623 ftabel = 3,18 (fhitung > ftabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 0.638 + 0.314X_1 + 0.670X_2$ Korelasi berganda sebesar 0,973. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 94,7% dan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan.**Abstract**

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of communication and extrinsic motivation on employee performance at the Indomaret Tangerang 2 branch in the Ciledug area of Tangerang City. The method used in this study was quantitative. The population in this study was 53 employees. The sampling method used in this study was saturated sampling. The sample used was 53 respondents using data collection techniques and questionnaires. Data analysis methods used were validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results showed that communication influences employee performance, as indicated by the calculated t value = 16.202, while the t table = 2.008 (calculated > t table). Extrinsic motivation influences employee performance, as indicated by the calculated t value = 25.156, while the t table = 2.008 (calculated > t table), with a significance level of $0.00 < 0.05$. Communication and extrinsic motivation simultaneously influence employee performance at the Indomaret Tangerang 2 branch in the Ciledug area of Tangerang City, where the calculated f-value = 450.623 and the f-table = 3.18 (f-value > f-table) with a significance level of $0.000 < 0.05$. The multiple regression equation is as follows: $Y = 0.638 + 0.314X_1 + 0.670X_2$. The multiple correlation is 0.973. The coefficient of determination test results are 94.7%, with the remaining 5.3% influenced by other variables.

Keywords: Communication, Extrinsic Motivation, Employee Performance**Pendahuluan**

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Neliwati, 2019). Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, manajemen berfungsi sebagai fondasi utama dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Salah satu elemen penting dalam manajemen adalah

bagaimana organisasi mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utamanya. SDM memiliki peran strategis karena kinerjanya sangat menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam industri yang bersifat padat karya seperti ritel (Selti Sella, 2024). Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya fokus pada rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mencakup aspek-aspek yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Dalam industri ritel seperti Indomaret, yang memiliki jaringan cabang luas, pengelolaan SDM menjadi tantangan tersendiri. Karyawan di setiap cabang harus mampu memberikan pelayanan berkualitas kepada pelanggan dan bekerja secara efisien untuk mendukung operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan strategi manajemen SDM yang tidak hanya terarah, tetapi juga responsif terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal seperti komunikasi organisasi dan motivasi.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan SDM adalah komunikasi (Hendrayani & Manihuruk, 2018). Dalam konteks organisasi, komunikasi berperan sebagai sarana untuk menyampaikan informasi, mengoordinasikan tugas, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Komunikasi yang efektif membantu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, komunikasi yang kurang baik sering kali menjadi sumber masalah, seperti kesalahpahaman, konflik internal, hingga penurunan produktivitas. Selain komunikasi, motivasi juga menjadi faktor kunci yang tidak bisa diabaikan. Motivasi ekstrinsik, seperti pemberian insentif, bonus, penghargaan, atau promosi, sering kali digunakan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik. Motivasi ini memberikan dorongan konkret bagi karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan (Maharani, 2019). Namun, jika motivasi tidak dikelola dengan tepat, karyawan dapat kehilangan semangat kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja individu maupun tim.

Penulis mengambil objek penelitian pada Indomaret cabang Tangerang 2 wilayah Ciledug Tangerang Kota merupakan bagian dari salim grup dan perusahaan yang bergerak dibidang ritel. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1988 dengan tujuan menyediakan kebutuhan sehari-hari masyarakat secara praktis dan dekat dengan tempat tinggal. Indomaret bergerak di bidang ritel modern dengan menjual berbagai produk seperti makanan, minuman, barang kebutuhan rumah tangga, hingga layanan pembayaran. penulis menemukan adanya fenomena rendahnya kinerja karyawan, Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan sebuah perusahaan, terutama di sektor ritel yang sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan. Namun, di Indomaret Cabang Tangerang 2 wilayah Ciledug, muncul fenomena rendahnya kinerja karyawan yang menjadi perhatian utama manajemen. Rendahnya kinerja ini tidak hanya memengaruhi produktivitas perusahaan, tetapi juga berdampak pada kepuasan pelanggan dan pencapaian target bisnis.

**Tabel Data Target Point KPI *Acchivement*
Indomaret Cabang Tangerang 2 Wilayah Ciledug**

No	Kriteria	Mekanisme	Penilaian
1.	SALES		50
	a. SPD ALL Produk	Target <i>growth</i> 1% dari SPD (<i>Sales Per Day</i>) tertinggi 3 bulan terakhir	30

No	Kriteria	Mekanisme	Penilaian
2.	b. SPD Produk Khusus	Target growth 1% dari SPD (<i>Sales Per Day</i>) tertinggi 3 bulan terakhir	15
	c. SPD Produk BKL	Target <i>growth</i> 1% dari SPD tertinggi 3 bulan terakhir	5
	NKL		15
	a. NKL ALL Produk (Exc. Buah)	NKL < 0,20% dari <i>sales gross</i>	10
	b. NKL Buah	NKL < 5% dari <i>sales gross</i>	5
3.	NBR		
	a. NBR Dry	NBR < 0,1% dari sales nett produk dry	5
	b. NBR Produk Khusus	NBR Per Modul < % target NBR per modul	10
4.	KTPTP		20
	a. STD belanja > 2 item	a. % STD belanja > 2 item, > dari % tertinggi 3 bulan terakhir	4
	b. Turn Over	b. Tidak ada karyawan keluar	4
	c. TRX Pembayaran Non Tunai	c. TRX Pembayaran non tunai > % TRX tertinggi 3 bulan terakhir	4
	d. TRX I-Payment (Fee Base)	d. AVG TRX I-Payment > AVG TRX tertinggi 3 bulan terakhir	4
	e. STD Pointku	e. % STD Pointku > % STD Pointku tertinggi 3 bulan terakhir	4
Total			100

Sumber: Data internal perusahaan

Tabel diatas merupakan target dari point KPI *Acchivment* toko indomaret cabang tangerang 2 wilayah ciledug.

**Tabel Data Penilaian Kinerja Karyawan
Indomaret cabang tangerang 2 wilayah ciledug**

Tahun	Target		Point Tercapai
	Min	Max	
2022	70,00	100,00	46,16

Tahun	Target		Point Tercapai
	Min	Max	
2023	70,00	100,00	45,89
2024	70,00	100,00	59,21

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Indomaret tangerang 2 masih belum optimal. Berdasarkan tabel data tersebut untuk minimal poin yang didapat adalah 70,00 dan maksimalnya adalah 100,00 dan kinerja karyawan mengalami kenaikan dan juga penurunan point KPI *achivement* dimana ditahun 2022 *point* tercapai 46,16 sedangkan target point minimal 70,00 dan pada ditahun 2023 pencapaian mengalami penurunan *point* hanya tercapai 45,89 dan ditahun 2024 pencapaian mengalami kenaikan 59,21 point yang tercapai. Salah satu faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah komunikasi yang tidak efektif. Komunikasi yang buruk dapat menghambat pemahaman karyawan terhadap tugas yang diberikan, mengurangi semangat kerja, serta mempengaruhi hubungan antar sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan (Auf Farras Naufal, 2024). Ketika komunikasi tidak jelas, karyawan sering kali tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka, yang mengarah pada kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, kurangnya umpan balik atau dukungan dari atasan dapat menurunkan motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Komunikasi yang terbatas juga dapat menyebabkan ketidakpahaman tentang perubahan atau kebijakan baru yang diterapkan di perusahaan, yang akhirnya mempengaruhi sikap dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa tidak diberi informasi yang cukup atau tidak mendengar arahan yang jelas dari atasan akan cenderung merasa tidak dihargai atau terabaikan. Hal ini pada gilirannya akan berdampak pada rendahnya keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Tabel Persentase Hasil Pra Survey Dengan Menggunakan Pernyataan Indikator komunikasi Pada Indomaret Cabang Tangerang 2 Wilayah Ciledug Tangerang Kota

No	Indikator	Daftar Pertanyaan Kuesioner Indikator Komunikasi	Responden	Ya	Tidak
1		Apakah anda paham dengan tugas tugas yang di berikan oleh atasan anda ?	53	20	33
2		Apakah anda merasa nyaman jika sedang berinteraksi dengan rekan kerja?	53	24	29
3		Apakah komunikasi anda dengan rekan kerja membuat suatu	53	27	26

No	Indikator	Daftar Pertanyaan Kuesioner Indikator Komunikasi	Responden	Ya	Tidak
		perubahan pada sikap anda?			
4		Apakah komunikasi anda dengan rekan kerja berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja anda?	53	16	37
5		Apakah anda mempunyai tindakan jika komunikasi dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik?	53	25	28

Sumber : Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap 53 karyawan indomaret di wilayah ciledug, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melihat tabel banyaknya karyawan yang kurangnya menjalin hubungan komunikasi bahkan dengan rekan setim. Selain komunikasi, motivasi juga menjadi faktor penting yang menyebabkan kinerja karyawan belum optimal. Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi sejauh mana karyawan berusaha untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Ketika motivasi karyawan rendah, mereka cenderung tidak bersemangat, tidak berkomitmen, dan kurang fokus dalam melaksanakan tugas mereka, yang akhirnya berdampak pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Salah satu bentuk motivasi yang seringkali diabaikan adalah motivasi ekstrinsik, yang merujuk pada dorongan yang berasal dari faktor eksternal, seperti imbalan finansial, penghargaan, atau pengakuan dari perusahaan.

Ketika imbalan atau penghargaan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapan mereka atau tidak memadai, karyawan akan merasa kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Misalnya, jika karyawan merasa bahwa bonus atau insentif yang diterima tidak mencerminkan pencapaian mereka, maka semangat kerja mereka bisa menurun. Selain itu, motivasi intrinsik juga sangat penting, di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena rasa pencapaian pribadi atau kesempatan untuk berkembang. Jika perusahaan tidak menyediakan ruang untuk pengembangan keterampilan atau tidak memberikan tantangan yang sesuai dengan potensi karyawan, mereka cenderung merasa jenuh dan kurang termotivasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Tabel Pemberian Motivasi Ekstrinsik pada Indomaret Cabang Tangerang 2 Wilayah Ciledug Tangerang Kota

Indikator Motivasi Ekstrinsik	Masalah yang Dihadapi	Kondisi Riil	Kondisi Ideal
Lingkungan kerja	Beban kerja	Banyak	Mendapatkan

Indikator Motivasi Ekstrinsik	Masalah yang Dihadapi	Kondisi Riil	Kondisi Ideal
	yang terlalu banyak	karyawan yang mengeluhkan tentang beban kerja yang ditanggung	keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balance)
Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin yang masih sering membedakan karyawan 2. Pemimpin yang masih kurang jelas dalam memberikan informasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa pemimpin masih sering membedakan antar karyawan yang dekat dengan yang tidak 2. Pemimpin yang hanya sekedar memberikan perintah tanpa menjelaskan secara detail. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan pemimpi yang adil 2. Mendapatkan pemimpin yang memeberikan perintah dan arahan yang jelas
<i>Reward</i>	Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan	Karyawan masih merasa bahwa perusahaan memberikan <i>reward</i> yang tidak sesuai	Mendapatkan <i>reward</i> yang sesuai dengan hasil

Sumber: diolah penulis 2025

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa permasalahan diatas seperti *reward* yang didapat tidak sesuai dengan hasilyang dicapai sehingga karyawan tidakmampu untuk mencapai target perusahaan. Pemimpin yang masih tidak dapat berperilaku adil dengan karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak bersemangat dan merasa seperti tidak dibutuhkan, hal-hal seperti itu yang membuat karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja dan tidak dapat melayani konsumen dengan sepenuh hati, serta dapat menyebabkan kinerja karyawan akan menurun karena karyawan hanya memiliki sedikit hal-hal yang bisa dijadikan sebagai motivasi.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data

konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Sedangkan sifat penelitian dengan pendekatan asosiatif. pengertian pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017:37) strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Tangerang 2, Wilayah Ciledug Tangerang Kota.

Menurut Arikunto (2019:109) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 53 orang karyawan Indomaret Cabang Tangerang 2, Wilayah Ciledug Tangerang Kota. Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, Menurut Tarjo (2019:57) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini pada Indomaret Cabang Tangerang 2, Wilayah Ciledug Tangerang Kota menggunakan sampling jenuh karena populasi yaitu hanya 53, maka semua populasi akan dijadikan sampel penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel Hasil Linier Berganda X1 dan X2 Terhadap Y
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.638	1.453		.439	.663
	Komunikasi (X1)	.318	.069	.309	4.576	.000
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	.670	.065	.691	10.234	.000

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Dari perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 di dapat hasil : $Y = 0.638 + 0.314X_1 + 0.670X_2$. Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi dan Motivasi Ekstrinsik mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien variabel Komunikasi memberikan nilai sebesar 0.314 yang berarti bahwa jika variabel Komunikasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan. Koefisien Motivasi Ekstrinsik memberikan nilai sebesar 0.670 yang berarti bahwa jika variabel Motivasi Ekstrinsik semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Analisis koefisien Determinasi (R Square)**Tabel Hasil Determinasi R Square X1 Terhadap Y
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.834	2.25730

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *koefisien determinasi* secara parsial antara variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan didapatkan hasil sebesar 0.837, maka bisa diartikan variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 83.7 % dan sisanya 16,3% dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis**Uji t****Tabel Uji t**

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.638	1.453		.439	.663
	Komunikasi (X1)	.318	.069	.309	4.576	.000
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	.670	.065	.691	10.234	.000

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Uji hipotesis yang pertama adalah uji hipotesis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga bisa disimpulkan pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif dan signifikan. Uji hipotesis yang kedua adalah uji hipotesis pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga bisa disimpulkan pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif dan signifikan.

Uji F**Tabel Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1513.504	2	756.752	450.623	.000 ^b

Residual	83.967	50	1.679		
Total	1597.472	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Komunikasi (X1)

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan Hasil analisis menunjukkan bahwa $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 53 - 2 = 51$. Dengan asumsi bahwa k adalah variabel dan n adalah jumlah sampel, diperoleh $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$. maka $F_{tabel} = 51$. Nilai F_{hitung} pada tabel diatas adalah $450.623 > F_{tabel} 3,18$ dengan $Sig. 0.000 < \alpha 0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Komunikasi dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik *koefisien korelasi* diperoleh nilai sebesar 0.915. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan berpengaruh Sangat Kuat, Diperoleh nilai *koefisien determinasi* sebesar 0.837 atau 83.7% sisanya 16.3% dipengaruhi atau diteliti oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti, Sedangkan hasil *regresi linier* sederhana diperoleh persamaan $Y = 2.975 + 0.941 X_1$ secara parsial atau uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 16.202 > 2,008$ Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Kadek Widya Elwirawati, I Putu Bagus Suthanaya dan Ni Putu Yunik Anggreni, pada Juni 2023 dalam Jurnal Ilmiah Swara Manajemen dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik *koefisien korelasi* diperoleh nilai sebesar 0.962. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan berpengaruh Sangat Kuat, Diperoleh nilai *koefisien determinasi* sebesar 0.925 atau 92.5% sisanya 7.5% dipengaruhi atau diteliti oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti, sedangkan hasil *regresi linier* sederhana diperoleh persamaan $Y = 2.851 + 0.933 X_2$ secara parsial atau uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 25.156 > 2,008$ Hal ini berarti H_0 dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Kadek Widya Elwirawati, I Putu Bagus Suthanaya dan Ni Putu Yunik Anggreni, pada Juni 2023 dalam Jurnal Ilmiah Swara Manajemen dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud.

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik diperoleh hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0.973, Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Komunikasi dan Motivasi Ekstrinsik (X) terhadap dependen kinerja (Y) bernilai positif dan berpengaruh Sangat Kuat.

Diperoleh nilai *koefisien determinasi* sebesar 0.947 atau 94.7% sisanya 5.5% dipengaruhi atau diteliti oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti, dan secara *regresi linier* berganda diperoleh persamaan $Y = 0.638 + 0.314X_1 + 0.670X_2$, sedangkan secara *simultan* diperoleh Nilai F_{hitung} adalah $450.623 > F_{tabel} 3,18$ dengan $Sig. 0,000 < 0,005$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a3 diterima. Berarti Komunikasi (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Kadek Widya Elwirawati, I Putu Bagus Suthanaya dan Ni Putu Yunik Anggreni, pada Juni 2023 dalam Jurnal Ilmiah Swara Manajemen dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud.

Kesimpulan

Komunikasi pada variabel Komunikasi pernyataan yang paling rendah nilainya dibandingkan dengan yang lain adalah pernyataan nomor 4 dimana membahas mengenai “Informasi yang saya terima berkaitan langsung dengan pekerjaan saya.” yang telah ditentukan dengan rata-rata skor 3,15 dikategorikan kurang baik. Disarankan bagi atasan dalam memberikan informasi bisa fokus pada bagaimana informasi yang diterima dapat ditingkatkan, disebarluaskan, atau digunakan secara lebih efektif untuk mencapai tujuan pekerjaan. Pada Variabel Motivasi Ekstrinsik pernyataan yang paling rendah nilainya dibandingkan dengan pernyataan lain adalah pernyataan nomor 5 dimana membahas mengenai “Atasan saya memberikan arahan yang jelas dan tegas” dengan skor rata-rata 3,10. dikategorikan kurang baik.

Disarankan bagi atasan dalam memberikan memberi saran kepada karyawan dengan memberi arahan jelas dan tegas, bisa memberikan saran yang konstruktif dengan menekankan bagaimana arahan tersebut dapat ditingkatkan atau menunjukkan contoh hasil kerja yang sesuai daripada mengkritik secara langsung. Pastikan anda melakukan komunikasi secara profesional, menjaga rasa hormat, dan memilih waktu yang tepat untuk menyampaikan masukan anda, serta mempersiapkan alasan logis yang mendasari saran anda. Pada variabel Kinerja Karyawan pernyataan yang paling rendah nilainya dibandingkan dengan pernyataan lain adalah pernyataan nomor 4 dimana membahas mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.” rata-rata skor yang didapat yaitu 3,01 dikategorikan kurang baik. Disarankan bagi atasan dapat lebih menekankan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dengan harus membuat rencana kerja bagi karyawan, memprioritaskan tugas berdasarkan tingkat urgensi dan kepentingannya, membagi pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil yang lebih mudah dikelola, serta memantau kinerja karyawan guna menghindari kebiasaan menunda-nunda pekerjaan. Selain itu, tetapkan jadwal kerja, fokus pada satu tugas, berikan diri karyawan istirahat yang cukup, dan pertimbangkan untuk memberikan self-reward sebagai motivasi bagi karyawan.

Referensi

Buku

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Mokh Badrudin, Noar Asria Ningrum, I. U. Q. (2024). Peran komunikasi efektif dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan. *Leaderia Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5, 67–75.
- Neliwati. (2019). *Pondok Pesantren Modern Sistem Pendidikan, Manajemen, dan Kepemimpinan (Dilengkapi Konsep dan Studi Kasus)*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tarjo., (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca.*, Deepublish, Yogyakarta

Jurnal

- Adriyawati, Utomo, E., Rahmawati, Y., & Mardiah, A. (2020). Steam-project-based learning integration to improve elementary school students' scientific literacy on alternative energy learning. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1863–1873.
- Arianto dan Giovanni (2020). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian. Volume 3 • Nomor 2, ISSN N0. (PRINT) 2598-0823, (ONLINE) 2598-2893
- Hendrayani, Y., & Manihuruk, H. (2018). Komunikasi Kelompok Untuk Penguatan Lembaga Dan Pengembangan Kerjasama Di Ukm Kota Depok. In *Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1).
- Ibrahim dan Thawil (2019). Pengaruh kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan: *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, Vol.4, No.1, P-ISSN
- Imron (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang: *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering* Vol.5, No. 1, ISSN: 2461-0690
- Ismayana dan Hayati (2018). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian produk lipstik pixy (Studi Pada Konsumen Produk Lipstik Pixy Toserba Borma Cipadung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* Volume X No. 2 / November / 2018
- Kasanti dkk (2019). Pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian produk safety merek proguard pada PT AIM Safety Indonesia: *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 04, Issue. 01, e-ISSN: 2477- 0574; p-ISSN: 2477-3824
- Kumala dan Anwar (2020). Pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian perumahan PT. Hasanah Mulia Investama. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, Volume 3 Nomor 2, E-ISSN: 2686-620X
- Maharani, Dewi. (Oktober 2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 9 (2), 101-110. <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i2.1637>.
- Naufal, Auf Farras. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Fior Lotus (Studi pada Suatu UMKM di Ciomas, Kabupaten Bogor). *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 2(8), 21-30.
- Sari dan Prihartono (2021). Pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian (Survey pelanggan produk spreng Rise). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 5 No. 3, 2021, P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306
- Sella, Selti., & Hendra Riofita (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Jurnal Pajak dan Manajemen Keuangan*, 6(5), 75-82.
- Sihotang (2020). Pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian produk (Studi kasus pada konsumen produk PT.HNI HPAI) *Journal Of. Management, Accounting, Economic and Business* Vol 01. No. 02, 2020

- Sumartini dkk (2019). Analisis kepuasan konsumen untuk meningkatkan volume penjualan kedai kopi kala senja: JURNAL E-BIS, VOL.3 NO.2, eISSN 2655-23
- Tirtayasa (2021). Keputusan pembelian: sebagai variabel mediasi hubungan kualitas produk dan kepercayaan terhadap kepuasan konsumen: Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 5, (1), e-2579-9401, p-2579-9312