

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Sawal Sartono, Latifatul Isro'iyah, Mokhamad Eldon, Yohanna Adys Setyorini

sawalsartono@gmail.com, tifafufefo@gmail.com, adysyohanna3@gmail.com

Universitas Tulungagung

Abstract

This study aims to determine the direct effect of communication and motivation on employee performance as well as the indirect effect through job satisfaction used a causal associative method in quantitative approach. There were 40 samples collected. The data collection techniques used library research and field research, which then analysed through instrument testing, classical assumption testing, multiple regression analysis using path analysis, and goodness of fit testing. The variables used are communication (X1) and motivation (X2) as independent variables, while the dependent variable is employee performance (Y) and job satisfaction (Z) as intermediary or intervening variables. The results of this study are communication has a significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance, communication has a significant effect on job satisfaction, motivation has a significant effect on job satisfaction, communication through job satisfaction has no significant effect on employee performance, and motivation through job satisfaction has no effect significant to employee performance.

Keywords: *Communication, Motivation, Job Satisfaction, Performance, Scaffolding*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan maupun pengaruh tidak langsungnya yaitu melalui kepuasan kerja menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel berjumlah 40. Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan sedangkan teknik analisis data yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dengan menggunakan path analysis, dan uji kelayakan. Variabel yang digunakan yaitu komunikasi (X1) dan motivasi (X2) sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) serta kepuasan kerja (Z) sebagai variabel perantara atau intervening. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: **Komunikasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, Scaffolding**

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha yang pesat pada era globalisasi seperti saat ini mengharuskan para pengusaha untuk menyempurnakan aktivitas usaha mereka. Menurut Rahmawati (2022) Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dengan kata lain manusia yang bekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan mendatangkan hasil dan manfaat bagi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai susunan maksimal atau efektif serta efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan.

Menurut Nurudin (2016) komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Di samping komunikasi, para ahli juga meyakini bahwa motivasi merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena merupakan faktor yang mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya.

Suwandi dan Mandahuri (2021) mengatakan bahwa setiap karyawan ingin mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan oleh pimpinan. Perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki semaksimal mungkin. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah dengan membuat komunikasi antar karyawan menjadi lebih mudah dan pemberian motivasi.

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan kinerja karyawan ialah banyaknya ketidaksinambungan antar karyawan yang kerap terjadi seperti halnya penyampaian informasi dari pimpinan yang harus melalui admin dan koordinator serta adanya perbedaan gaji karyawan berdasarkan karyawan lama dengan karyawan baru. Dengan adanya konflik yang terjadi, penelitian ini diharapkan dapat menanggulangi masalah terkait dengan komunikasi dan motivasi untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan uraian yang telah disampaikan di atas, komunikasi dan motivasi dipandang mampu dan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan menggunakan mediasi kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam mengenai peranan komunikasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan dan optimalisasi komunikasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian gudang persewaan scaffolding Manunggal Jaya Abadi Tulungagung.

Mengacu pada penelitian terdahulu, Rahmayani dan Nurudin (2022) mengemukakan bahwa komunikasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim. Hasil ini sama dengan penelitian yang dikemukakan oleh Rubiani dan Mayesti (2022) bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valco Indosiatec.

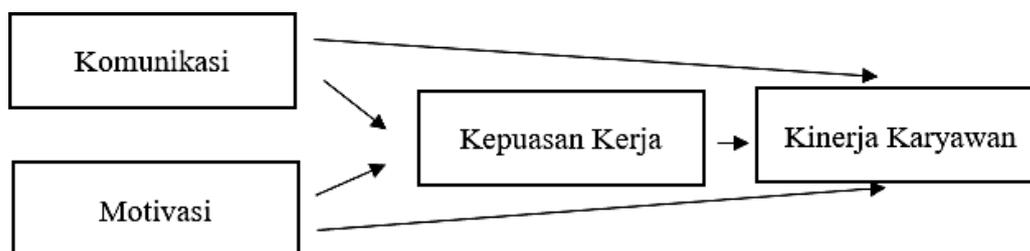
Pada acuan penelitian terdahulu, belum adanya penggunaan variabel mediasi. Hal inilah yang membuat peneliti hendak menggunakan variabel mediasi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh mediasi dalam penelitian ini.

Menurut Hamali (2018) komunikasi adalah suatu langkah dari proses kepemimpinan yang memberikan ide seseorang kepada orang lain untuk digunakan dalam fungsi-fungsinya memimpin suatu pekerjaan. Indikator komunikasi ialah komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, komunikasi horizontal, komunikasi eksternal, komunikasi formal, komunikasi informal, komunikasi verbal, dan komunikasi non-verbal.

Selain komunikasi, motivasi juga merupakan sebuah variabel yang bisa memengaruhi kinerja dari seseorang karyawan. Menurut Sutarto (2020), dalam memotivasi karyawan, seorang pimpinan harus memperhatikan dan mempertimbangkan melalui segi mutu kemampuan dan potensi karyawan agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan. Indikator motivasi ialah kerja keras, orientasi masa depan (memaknakan yang akan terjadi ke depan dan terencana), usaha untuk maju, memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama, tingkat cita-cita yang tinggi (apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dari bentuk perjuangan), fokus pada pekerjaan dan tanggung jawab, tekun dalam berupaya untuk mencapai tujuan tertentu, serta memanfaatkan waktu dengan baik.

Variabel lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan ialah melalui atau dengan menggunakan mediasi kepuasan kerja. Wibowo (2014) mengatakan, kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah isi pekerjaan yang dilakukan karyawan apakah memiliki elemen yang memuaskan, jumlah bayaran yang diterima karyawan, promosi atau kenaikan jabatan, pengawas (seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja), dan rekan kerja.

Menurut Sinambela (2012) kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu kemahiran tertentu. Kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa besar atau banyak karyawan tersebut memberikan kontribusi pada perusahaan. Menurut Prawirosono dalam Sutrisno (2016) untuk mengukur kinerja secara perorangan ada beberapa indikator, antara lain; efektivitas dan esensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Ketidakstabilan kinerja terpengaruhi beberapa aspek seperti komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja. Minimnya aspek komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan berdampak tidak akan teraihnya tujuan suatu perusahaan.



Gambar 1. KERANGKA PEMIKIRAN

Dari kerangka pemikiran seperti gambar 1. Di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- 1) Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 4) Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 5) Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- 6) Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan di persewaan scaffolding Manunggal Jaya Abadi Tulungagung yang beralamat di Jalan Supriadi No.33A Jepun. Metode dan desain penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh dan hubungannya.

Survey dilakukan dengan cara mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan bagian gudang persewaan scaffolding Manunggal Jaya Abadi Tulungagung. Menurut Sugiarto (2017) jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga. Berikut adalah rumus dan implementasi rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{44}{1 + 44 \cdot 0,05^2}$$

$$n = 40$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = error tolerance (batas toleransi kesalahan)

Jadi, berdasarkan rumus di atas, sampel diambil sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan (observasi, kuesioner dan wawancara).

Adapun alat yang digunakan dalam mengambil data dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Responden pada penelitian ini memiliki persamaan identitas pada jenis kelamin, gambaran dari responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan Usia		
Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-25 Tahun	18	45%
26-35 Tahun	16	40%
≥36 Tahun	6	15%
Jumlah	40	100 %
Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
Usia	Jumlah Responden	Persentase
SD	3	7,5%
SMP	6	15%
SMA/SMK	31	77,5%
Jumlah	40	100 %
Jumlah	40	100 %
Berdasarkan Masa Kerja		
Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
≤ 2 tahun	13	32,5%
2-5 tahun	17	42,5%
≥ 5 tahun	10	25%
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer, diolah, 2023.

Tabel 1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Indikator komunikasi, motivasi, kinerja dan kepuasan kerja akan diukur menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkat preferensi yang memiliki skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Ragu-Ragu (R)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Tabel 2. SKALA PENILAIAN INSTRUMEN

Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reabilitas. Pengukuran validitas faktor ini dengan mengkorelasikan antara skor faktor dan skor total faktor. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapatkan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu barang layak digunakan atau tidak. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi konsep ukuran alat atau alat ukur sehingga nilai yang diukur tidak berubah dalam suatu nilai tertentu. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal.

3. Hasil dan Pembahasan

Untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai r-hitung dibandingkan dengan r-tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika jika r-hitung lebih besar dari r-tabel. dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden sebanyak 50 orang, angka kritis dari r tabel (tabel r product moment)diperoleh sebesar 0,3112 :

- a. Item valid bila rhitung > rtabel (0,312)
- b. Item tidak valid bila rhitung < rtabel (0,312)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Variabel Independen (X)					
Komunikasi (X1)	X1.1	0,873	0,312	0,000	Valid
	X1.2	0,926	0,312	0,000	Valid
	X1.3	0,758	0,312	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,875	0,312	0,000	Valid
	X2.2	0,602	0,312	0,000	Valid
	X2.3	0,791	0,312	0,000	Valid
Variabel Intervening (Z)					
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,626	0,312	0,000	Valid
	Z2	0,686	0,312	0,000	Valid
	Z3	0,461	0,312	0,000	Valid
	Z4	0,775	0,312	0,000	Valid
Variabel Dependen (Y)					
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,846	0,312	0,000	Valid
	Y2	0,673	0,312	0,000	Valid
	Y3	0,765	0,312	0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah, 2023.

Tabel 3. UJI VALIDITAS

Tabel 3. Di atas dapat diketahui bahwa r hitung dari semua variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari; komunikasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan semua item pertanyaan adalah valid karena r-hitung > dari r-tabel (0,312) dan dapat digunakan sebagai indikator dari penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2020) untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten dapat digunakan uji reliabilitas. Semua variabel yang mempunyai alpha di atas 0.60 dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1 (Komunikasi)	0,805	0,6	Reliabel
X2 (Motivasi)	0,642	0,6	Reliabel
Z (Kepuasan kerja)	0,809	0,6	Reliabel
Y (Kinerja)	0,638	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah, 2023.

Tabel 4. UJI RELIABEL

Dari tabel 4. hasil uji reliabilitas di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha > 0,6. Untuk menguji asumsi ini dapat menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov:

		X1	X2	Z	Y
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12.20	11.18	14.83	10.80
	Std. Deviation	1.488	1.567	1.960	1.800
Most Extreme Differences	Absolute	.172	.126	.164	.197
	Positive	.153	.124	.164	.197
	Negative	-.172	-.126	-.091	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		1.085	.795	1.040	1.243
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190	.552	.230	.091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer, diolah, 2023.

Tabel 5. UJI ONE SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

Dilihat dari tabel 4. diketahui bahwa nilai asymp sig X1 sebesar 0,190, X2 sebesar 0,552, Z sebesar 0,230 dan Y sebesar 0,091 dimana angka tersebut lebih besar dari 0.05 dari taraf nyata atau 5%. Maka sesuai dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Prayitno,2014). Dengan demikian asumsi persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji T						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-1.005	1.447		-.694	.492
	X1	.968	.118	.800	8.218	.000

Uji F						
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.891	1	80.891	67.543	.000 ^a
	Residual	45.509	38	1.198		
	Total	126.400	39			

Uji R ²					
Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.800 ^a	.640	.630	1.094	

Sumber: Data primer, diolah, 2023.

Tabel 6. HASIL UJI GOODNESS OF FIT X1 TERHADAP Y

Berdasarkan tabel 6. hasil uji t diperoleh data bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $8,218 > 0,00065$. Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $67,543 > 0,0256$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,630 atau 63% kinerja karyawan bagian gudang persewaan scaffolding Manunggal Jaya Abadi Tulungagung dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan 37% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang dibahas pada penelitian ini. Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima karena terdukung secara statistik.

Uji T						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.719	1.302		.552	.584
	X2	.902	.115	.785	7.818	.000

Uji F ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.943	1	77.943	61.122	.000 ^a
	Residual	48.457	38	1.275		
	Total	126.400	39			

Uji R ² Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.607	1.129

Sumber: Data primer, diolah, 2023.

Tabel 7. HASIL UJI GOODNESS OF FIT X2 TERHADAP Y

Berdasarkan tabel 7. hasil uji t diperoleh data bahwa variabel motivasi (X2) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $7,818 > 0,00065$. Berdasarkan uji F dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $61,122 > 0,0256$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,607 atau 60% kinerja karyawan bagian gudang persewaan scaffolding Manunggal Jaya Abadi Tulungagung dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan 40% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang dibahas pada penelitian ini. Dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima karena didukung secara statistik.

Uji T Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.132	2.386		3.408	.002
	X1	.549	.194	.417	2.826	.007

Uji F ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.004	1	26.004	7.984	.007 ^a
	Residual	123.771	38	3.257		
	Total	149.775	39			

Uji R ² Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.152	1.805

Sumber: Data primer, diolah, 2023.

TABEL 8. HASIL UJI GOODNESS OF FIT X1 TERHADAP Z

Berdasarkan tabel 8. hasil uji t diperoleh data bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki nilai signifikan $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,826 > 0,00065$. Berdasarkan uji F dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $7,984 > 0,0256$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,152 atau 15,2% kepuasan kerja karyawan bagian gudang persewaan scaffolding Manunggal Jaya Abadi Tulungagung dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan 84,8% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang dibahas pada penelitian ini. Dengan demikian hipotesis 3 dapat diterima karena terdukung secara statistik.

Uji T Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.731	2.060		4.239	.000
	X2	.545	.183	.436	2.987	.005

Uji F ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.478	1	28.478	8.921	.005 ^a
	Residual	121.297	38	3.192		
	Total	149.775	39			

Uji R ² Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.169	1.787

Sumber: Data primer, diolah, 2023.

Tabel 9. HASIL UJI GOODNESS OF FIT X2 TERHADAP Z

Berdasarkan tabel 9. hasil uji t model 3 pada kolom t diperoleh data bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,987 > 0,00065$. Berdasarkan uji F dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $8,921 > 0,0256$. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R²) diketahui Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,169 atau 16,9% kepuasan kerja karyawan bagian gudang persewaan scaffolding Manunggal Jaya Abadi Tulungagung dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan 83,1% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang dibahas pada penelitian ini. Dengan demikian hipotesis 4 dapat diterima karena terdukung secara statistik

Analisis regresi berganda yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Analisis jalur atau path analysis merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi. Dimana dalam analisis regresi umumnya digunakan menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-1.240	1.476		-.841	.406
	X1	.350	.146	.289	2.392	.022
	X2	.695	.139	.605	5.001	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer, diolah, 2023.

Tabel 10. HASIL UJI ANALISIS REGRESI X1 DAN X2 TERHADAP Y

Persamaan regresi:

$$Z = -1,240 + 0,350 X1 + 0,695 X2$$

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-1.746	1.628		-1.072	.291
	X1	.322	.152	.266	2.123	.041
	X2	.670	.144	.584	4.668	.000
	Z	.076	.100	.082	.756	.455

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, diolah, 2023.

Tabel 11. HASIL UJI ANALISIS REGRESI X1 DAN X2 MELALUI Z TERHADAP Y

Persamaan regresi:

$$Y = -1,746 + 0,322 X1 + 0,670 X2 + 0,076 Z$$

Analisis pengaruh variabel komunikasi (X1) melalui Z terhadap Y diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,322. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,350 \times 0,076 = 0,026$. Maka total pengaruh yang diberikan X1 terhadap Y melalui Z yaitu: $0,322 + 0,026 = 0,348$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai berpengaruh langsung sebesar 0,322 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,026 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung

lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y. Dengan demikian hipotesis 5 ditolak.

Analisis pengaruh variabel motivasi (X2) melalui Z terhadap Y diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,670. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,695 \times 0,076 = 0,052$. Maka total pengaruh yang diberikan X2 terhadap Y melalui Z yaitu: $0,670 + 0,052 = 0,722$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui nilai pengaruh langsung 0,670 dan pengaruh tidak langsung 0,052 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y. Dengan demikian hipotesis 6 ditolak.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan melakukan uji Sobel atau Sobel test dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$t = ab/sab$$

Menurut Ghozali (2018) apabila pengujian t lebih besar dari t tabel (standar nilai t mutlak), maka terjadi pengaruh mediasi. Apabila sobel test statistik $\geq 1,985$ dengan signifikansi 0,05 maka variabel tersebut dapat dikatakan mampu memediasi antara variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan uji mediasi melalui uji sobel, variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) diketahui bahwa variabel komunikasi t hitung = 1,291 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.985, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak memediasi pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H5 ditolak.

Berdasarkan uji mediasi melalui uji sobel, variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) t hitung = 1,1047 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.985, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H6 ditolak.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, variabel mediasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah satu atau dua variabel bebas

untuk mendukung hasil penelitian dan hasil analisis serta sebaiknya variabel terikat difokuskan sehingga tidak perlu variabel intervening jika sudah jelas apa yang akan dianalisis.

5. Referensi

- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Akademik Publishing Service.
- Nurudin. (2016). Ilmu Komunikasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmawati, dkk. (2022). Optimalisasi Loyalitas, Semangat, Dan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Article Business, Entrepreneurship, and Management Journal* Vol. 1(1), 34-41. <https://journal.unita.ac.id/index.php/bemj/article/view/576>
- Rahmayani & Nuridin. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan KP. Makassar Jaktim. *Journal Business Management Krisnadwipayana*. Vol.10(3), 590-602.
- Rubiani & Mayesti. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Valco Indoasiatec. *Journal Economic Business*. Vol.5(2). 711-721.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiarto. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan RD, Alfabeta, Bandung.
- Sutarto, Wijono. (2020). Psikologi Industry dan Organisasi: Dalam satu bidang gerak psikologi sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenatal Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Suwandi & Mandahuri. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol.4(1). 238-241. https://www.researchgate.net/publication/348204258_Pengaruh_Kompensasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan_yang_di_Mediasi_Kepuasan_Kerja_pada_PT_ISS_Cikarang
- Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta Dharma.