

Analisis Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Rentokil Initial Indonesia

Rauddina Alyani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: rauddinaa@gmail.com

Abstract. *Communication is the interest of everyone to socialize with others. A person will find it difficult to connect with others without communication. Motivation gives an employee a goal in doing his job. Motivation is a drive that arises both from within and from outside that causes a person to carry out a series of activities to achieve a personal goal and company goal. Therefore, communication and motivation greatly affect employee performance. The discussion in this study aims to analyze how much influence communication and motivation have on the performance of employees of PT Rentokil Initial Indonesia. This study uses a quantitative approach, using simple linear regression analysis to evaluate the relationship between communication, motivation, and employee performance. The number of samples in this study were 103 employees as respondents. Data collection techniques were conducted by interview, observation, and questionnaire. Data processing was carried out using SPSS version 25. Then the results obtained show that effective communication and motivation significantly impact overall employee performance.*

Keywords: *Communication, Motivation, and Employee Performance*

Abstrak. Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Motivasi memberikan seorang karyawan suatu tujuan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai suatu tujuan pribadi dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, komunikasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rentokil Initial Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengevaluasi hubungan antara komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 103 karyawan sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan kuesioner. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan motivasi secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Salah satu faktor terpenting yang dapat mendorong kemajuan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam memutuskan apakah berkembang atau tidaknya suatu organisasi maupun perusahaan yang telah dijalankan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi dan komunikasi. Kinerja karyawan sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga sebuah perusahaan harus meningkatkan kinerja agar dapat hasil yang maksimal.

Menurut Yanti “Komunikasi mempengaruhi kinerja elemen komunikasi dibutuhkan untuk mengumpulkan persepsi karyawan, mencapai tujuan utama organisasi, dan menerima serta memproses gagasan konstruktif karyawan” (Dwi Wahyuni et al., 2023). Setiap pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan didasari adanya dorongan dalam diri karyawan tersebut, dorongan inilah yang disebut motivasi.

Motivasi memberikan seorang karyawan suatu tujuan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Wibowo “Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan” (Wandi, 2022). Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan melalui pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan akan semakin meningkatkan dan berpengaruh terhadap kinerja (Pratami, 2022).

Motivasi dan komunikasi merupakan faktor yang saling berbakitan dalam bidang pekerjaan. Dalam bekerja, karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi dan motivasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. Dalam obsevasi ini penulis mencoba melakukan penelitian pada perusahaan Rentokil Initial Indonesia yang bergerak di dalam bidang jasa pengendalian hama.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan adalah peran utama untuk meningkatkan output perusahaan. Kinerja karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, dengan komunikasi yang efektif serta motivasi yang tinggi untuk mendukung dan mendorong meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal dan menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing.

Kinerja menurut Fahmi adalah “Hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode” (Sadat et al., 2020). Berdasarkan beberapa pendapat tentang teori kinerja karyawan mengatakan hubungan antara kinerja karyawan dengan komunikasi dan motivasi mempunyai keterikatan. Penulis berkesempatan untuk mengamati langsung serta melakukan wawancara singkat dengan salah seorang karyawan PT Rentokil Initial Indonesia.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan tersebut, penulis memperoleh gambaran mengenai keberagaman yang ada di lingkungan kerja PT Rentokil Initial Indonesia. Keberagaman ini mencakup usia, pendidikan, suku bangsa, serta perbedaan dalam cara berkomunikasi dan tingkat interaksi, baik antar sesama karyawan maupun dalam hubungan atasan kepada bawahan. Namun hal ini baru pengamatan sementara pada beberapa karyawan dan belum didasarkan oleh PT Rentokil Initial Indonesia penelitian nyata dan hasil perhitungan yang valid, sehingga belum menjadi kesimpulan dari pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi dalam PT Rentokil Initial Indonesia dinilai kurang baik berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan peneliti dengan menyebarkan kuesioner sementara. Kuesioner ini mencakup beberapa indikator komunikasi dan diisi oleh 30 responden, maka perolehan data pada table berikut :

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Komunikasi dan Motivasi di PT Rentokil Initial Indonesia

No	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Persentase (%)
		S	TS		
1	Informasi yang di sampaikan oleh karyawan maupun atasan kurang dimengerti	70	30	30	100
2	Alat penyampaian komunikasi yang digunakan sulit di pahami	70	30	30	100
3	Sering terjadi kesalahpahaman di perusahaan akibat komunikasi yang kurang di mengerti	80	20	30	100

Sumber : Hasil olah data Kuesioner sementara (2024)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa kondisi komunikasi karyawan PT Rentokil Initial Indonesia secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan PT Rentokil Initial Indonesia merasa informasi yang disampaikan kurang dimengerti oleh karyawan, serta sering terjadi kesalahpahaman saat berkomunikasi.

Seringkali, atasan tidak memahami konteks pengelompokkan jadwal kerja dan opini karyawan yang dianggap benar tetapi kurang dikonfirmasi oleh atasan. Ketidapahaman ini menyebabkan kesulitan bagi karyawan dan mengurangi kemampuan mereka untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah. Atasan juga tidak memberikan motivasi yang cukup kepada karyawan dan mereka juga merasa sangat tertekan dengan target bulanan mereka. Kinerja karyawan PT Rentokil Initial Indonesia juga kurang optimal karena kurangnya komunikasi dan motivasi kerja. Ini telah dijelaskan di atas bahwa komunikasi antara karyawan dan atasan tidak tersampaikan dengan baik dan bahwa tidak ada penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rentokil Initial Indonesia. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Indonesia.

Penelitian ini dilakukan untuk Analisis Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Rentokil Initial Indonesia yang berlokasi di Ruko Graha Zima Blok B No.7,8,9 Kel. Gedong, Kec. Pasar Rebo Jakarta Selatan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini menggunakan teori komunikasi, dimana menurut Umam “komunikasi adalah kata yang melingkupi setiap pola interaksi manusia dengan manusia lain yang berbentuk dialog biasa, membujuk, melatih, dan kompromi” (Bonaraja Purba, 2020). Kemudian penjelasan lain menurut Robbins, “komunikasi merupakan komunikasi yang dapat mendukung kepada tenaga kerja yang harus dilakukan, seberapa baik mereka dalam bekerja dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar” (Manafe & Nugraha, 2021).

Menurut Newstrom dan Davis “apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi” (Muddiah et al.,

2023). Komunikasi disimpulkan sesuatu cara penyajian gagasan dan arahan berbentuk pemberitahuan dan tunjukan dari seorang pemimpin untuk karyawannya melakukan tugasnya dengan baik. Jika pemimpin tidak dapat berkomunikasi dengan bawahannya baik maka penyampaian yang diberikan tidak akan dilaksanakan dengan baik.

Adapun teori motivasi, dimana menurut Ivanko motivasi merupakan kemauan dan tenaga pribadi dibuat mendapat tujuan perusahaan maupun organisasi yang baik dan lancer (Lisa et al., 2019). Menurut Sutrisno, motivasi merupakan faktor seseorang untuk mendorong dalam melakukan kegiatan yang diberikan kepada seseorang untuk menyelesaikan tugasnya (Lisa et al., 2019). Menurut Rivai & Basri motivasi adalah kondisi yang berpengaruh dengan perilaku di lingkungan kerja. Mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen (Kurniasari, 2018).

Dari beberapa pengertian motivasi diatas motivasi merupakan dorongan seseorang dari luar untuk melakukan suatu tindakan untuk mendapatkan tujuan yang telah dirancang dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Motivasi dapat dikatakan sebagai kelebihan potensi didalam diri sendiri dapat disempurnakan secara sendiri maupun orang luar yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja yang secara baik atau buruk tergantung kepada kondisi atau situasi yang dihadapi seseorang. Motivasi bersifat positif yaitu motivasi yang mengurangi perasaan cemas yang dimana seseorang mendapatkan kompensasi berupa pujian dan materi pegawai tetap jika kinerjanya dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan atau organisasi, sedangkan motivasi yang bersifat negatif motivasi yang menggunakan ancaman hukuman seperti ujian, risiko, akan diturunkan pangkat dan juga jika kinerja seseorang dibawah standar yang telah ditetapkan di perusahaan dan juga organisasi. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang bekerja dengan baik untuk tujuan perusahaan sedangkan orang yang tidak termotivasi tidak memiliki kinerja yang baik.

Kemudian menggunakan teori kinerja, menurut Wibowo adalah faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja tetapi ukuran kerja yang relevan, signifikan dan komperensi (Suryani et al., 2020). Selanjutnya kinerja menurut Mangkunegara, mengungkapkan kinerja hasil kerja adalah keunggulan dan kualitas diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Dwi Wahyuni et al., 2023). Menurut Sutrisno, kinerja

merupakan kinerja nyata tenaga kerja yang membandingkan dengan tenaga kerja lainnya (Wandi, 2022). Berdasarkan definisi dapat disimpulkan kinerja merupakan upaya yang telah dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan peraturan, kemampuan, target dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

3. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam riset ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) serta variabel dependen (dipengaruhi) yang bersifat sebab akibat. Dengan menggunakan teknik analisis statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis. Tujuannya adalah menentukan pengaruh variabel Komunikasi (X1) dan Variabel Motivasi (X2) terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian akan memberikan penjelasan tentang variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 143 orang, kemudian sampel yang didapat PT Rentokil Initial Indonesia bagian pelayanan yang berjumlah 103 orang responden, Variabel dalam pengujian ini berisi variabel terikat (Y) kinerja karyawan sedangkan untuk variabel bebas yakni Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Kerja Karyawan (Y). Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan sumber data, yaitu data primer dan sekunder dengan metode survey berupa wawancara dan kuesioner/angket dan metode observasi dengan teknik langsung. Dengan menggunakan teknik analisis data berupa analisis deskriptif dan analisis kuantitatif melalui analisis regresi sederhana dan Koefisien Determinasi.

Pengujian kualitas data adalah proses yang harus dilakukan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan keakuratannya. Pengujian ini mencakup evaluasi validitas dan reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

No	Butir Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Komunikasi (X1)					
1	Pernyataan 1	0,809	0,361	rhitung> rtabel	Valid
2	Pernyataan 2	0,798	0,361	rhitung> rtabel	Valid
3	Pernyataan 3	0,653	0,361	rhitung> rtabel	Valid
4	Pernyataan 4	0,681	0,361	rhitung> rtabel	Valid
5	Pernyataan 5	0,811	0,361	rhitung> rtabel	Valid
6	Pernyataan 6	0,793	0,361	rhitung> rtabel	Valid
7	Pernyataan 7	0,744	0,361	rhitung> rtabel	Valid
8	Pernyataan 8	0,809	0,361	rhitung> rtabel	Valid
9	Pernyataan 9	0,664	0,361	rhitung> rtabel	Valid
10	Pernyataan 10	0,687	0,361	rhitung> rtabel	Valid
11	Pernyataan 11	0,717	0,361	rhitung> rtabel	Valid
12	Pernyataan 12	0,629	0,361	rhitung> rtabel	Valid
Motivasi Kerja (X2)					
1	Pernyataan 1	0,689	0,361	rhitung> rtabel	Valid
2	Pernyataan 2	0,813	0,361	rhitung> rtabel	Valid
3	Pernyataan 3	0,770	0,361	rhitung> rtabel	Valid
4	Pernyataan 4	0,703	0,361	rhitung> rtabel	Valid
5	Pernyataan 5	0,670	0,361	rhitung> rtabel	Valid
6	Pernyataan 6	0,673	0,361	rhitung> rtabel	Valid
7	Pernyataan 7	0,766	0,361	rhitung> rtabel	Valid
8	Pernyataan 8	0,727	0,361	rhitung>	Valid

				rtabel	
9	Pernyataan 9	0,656	0,361	rhitung> rtabel	Valid
10	Pernyataan 10	0,709	0,361	rhitung> rtabel	Valid
11	Pernyataan 11	0,374	0,361	rhitung> rtabel	Valid
12	Pernyataan 11	0,376	0,361	rhitung> rtabel	Valid

Kinerja Karyawan (Y)

1	Pernyataan 1	0,689	0,361	rhitung> rtabel	Valid
2	Pernyataan 2	0,813	0,361	rhitung> rtabel	Valid
3	Pernyataan 3	0,770	0,361	rhitung> rtabel	Valid
4	Pernyataan 4	0,703	0,361	rhitung> rtabel	Valid
5	Pernyataan 5	0,670	0,361	rhitung> rtabel	Valid
6	Pernyataan 6	0,673	0,361	rhitung> rtabel	Valid
7	Pernyataan 7	0,766	0,361	rhitung> rtabel	Valid
8	Pernyataan 8	0,809	0,361	rhitung> rtabel	Valid
9	Pernyataan 9	0,664	0,361	rhitung> rtabel	Valid
10	Pernyataan 10	0,687	0,361	rhitung> rtabel	Valid
11	Pernyataan 11	0,717	0,361	rhitung> rtabel	Valid
12	Pernyataan 12	0,629	0,361	rhitung> rtabel	Valid

Uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan sejauh mana suatu instrumen (alat ukur) dapat menghasilkan hasil yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama, meskipun digunakan pada waktu yang berbeda.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	12

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi adalah 0,920, sedangkan untuk variabel kinerja adalah 0,902. Kedua nilai tersebut berada dalam interval ketiga ($s > 0,80$), yang menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rentokil Initial Indonesia merupakan pelopor dalam layanan pengendalian hama dan merek global yang telah terbukti secara internasional, dengan pengalaman lebih dari 45 tahun di Indonesia. Dengan dukungan lebih dari 1.400 karyawan di 17 kantor cabang, perusahaan berkomitmen untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada seluruh pelanggan. Kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Indonesia dapat dievaluasi melalui tanggapan pemimpin terhadap karyawan berdasarkan variabel kinerja, yang diperoleh dari hasil sebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan bidang pelayanan yang kemudian dianalisis.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,091	6,202		4,529	,000
Motivasi Kerja	,493	,115	,392	4,283	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer, diolah 2024

Atas hasil yang diperoleh, nilai konstanta yang terdapat pada kolom B digunakan untuk menyusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 28,091 + 0,493 X$$

Nilai koefisien kinerja karyawan sebesar 0,493X bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan skor pada variabel motivasi akan meningkatkan variabel kinerja karyawan.

Lanjutnya, untuk pengujian hipotesis, dilakukan uji t untuk menganalisis keterkaitan antara variabel dependen dan independen secara parsial. Dalam hal ini, hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diuji dengan metode pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,091	6,202		4,529	,000
Motivasi Kerja	,493	,115	,392	4,283	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data Primer, diolah 2024

Nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $103 - 2 = 101$ adalah 1,98350. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel motivasi adalah 0,000. Dengan menggunakan t tabel, diperoleh t hitung $>$ t tabel, yaitu $4,283 > 1,98350$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, jika dilihat pada tabel 4.5, nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata, yang menunjukkan bahwa motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rentokil Initial Indonesia.

Tabel 6. Analisis Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,392 a	,55 4	,145	4,56 0

a.Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan output di atas, nilai koefisien determinasi atau *R Square* (r^2) sebesar 0,554 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh sebesar 55,4% terhadap kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 44,6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor utama yang harus dimiliki oleh karyawan agar dapat berkontribusi lebih dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya motivasi yang baik, karyawan cenderung bekerja lebih produktif, memberikan hasil kerja terbaik, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Di PT Rentokil Initial Indonesia, karyawan produksi bekerja selama 8 jam per hari dan 40 jam per minggu, dengan tugas yang bersifat rutin dan berulang dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa karyawan bagian produksi merasa berada dalam zona nyaman dan terkadang mengalami kejenuhan akibat rutinitas yang monoton. Meskipun mereka menghadapi berbagai tantangan di lapangan, seperti kesalahan dalam memahami produk yang disampaikan dalam pelayanan serta potensi konflik dengan rekan kerja, mereka tetap memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel komunikasi karyawan diperoleh nilai sebesar 89,28%. Rata-rata tanggapan responden mengenai komunikasi karyawan berada dalam lingkup interval 81%-100%, yang menunjukkan bahwa komunikasi karyawan di PT Rentokil Initial Indonesia tergolong baik. Indikator

dengan nilai tertinggi adalah komunikasi tertulis, dengan persentase 90,43%. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah komunikasi verbal, dengan persentase 87,46%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi secara keseluruhan sudah sangat baik, masih terdapat sedikit perbedaan efektivitas antara komunikasi tertulis dan komunikasi verbal di lingkungan kerja.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden, variabel motivasi karyawan memperoleh nilai sebesar 88,09%. Nilai ini berada dalam interval 81%-100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan di PT Rentokil Initial Indonesia tergolong sangat baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah pekerjaan yang menantang, dengan persentase sebesar 90,61%, menunjukkan bahwa tantangan dalam pekerjaan menjadi faktor utama yang mendorong motivasi karyawan. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah prestasi kerja sebesar 84%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan apresiasi atau pengakuan atas pencapaian karyawan.

Kinerja karyawan memiliki peran krusial bagi perusahaan, karena kinerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat absensi karyawan. Dengan kinerja yang optimal, tugas yang diberikan dapat terselesaikan dalam waktu yang lebih singkat, serta hasil yang dicapai menjadi lebih maksimal. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, juga berkontribusi pada efisiensi dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 90,81%. Nilai ini berada dalam interval 81%-100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Indonesia tergolong sangat baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah taat asas sebesar 92,09%, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan bekerja sama yang sangat baik dalam bekerja. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kuantitas kerja, dengan persentase sebesar 90,15%, yang menunjukkan bahwa meskipun kuantitas kerja sudah tinggi, masih terdapat peluang untuk meningkatkan produktivitas lebih lanjut.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Indonesia, perolehan persamaan regresi sederhana yang didapat adalah $Y = 28,091 + 0,493 X$. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dinyatakan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,283 > 1,98350$, atau jika dilihat pada tabel tersebut nilai $sig <$ dari taraf nyata berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian, pengujian hipotesis pada penelitian ini

diterima, menunjukkan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Indonesia. Hasil analisis determinasi adalah $KD = 55,4\%$ dan sisanya adalah $44,6\%$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Indonesia. Penelitian ini mengungkap bahwa sebesar 30% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan demikian, ketika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kinerja yang dihasilkan pun cenderung lebih optimal. Hal ini menegaskan pentingnya upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi guna mencapai produktivitas yang lebih baik.

Penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Teni Agustiana (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menguatkan temuan dalam penelitian ini bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, rata-rata tanggapan responden mengenai variabel komunikasi sebesar $89,28\%$, dengan indikator komunikasi tertulis memiliki nilai tertinggi sebesar $90,43\%$, sedangkan komunikasi verbal memiliki nilai terendah sebesar $87,46\%$. Secara keseluruhan, skor rata-rata empirik lebih besar dari teoritis ($52,37 > 36$), sehingga variabel komunikasi dapat dikatakan baik. Untuk variabel motivasi kerja karyawan, rata-rata tanggapan responden mencapai $88,09\%$, dengan indikator pekerjaan yang menantang sebagai yang tertinggi $90,61\%$ dan prestasi kerja sebagai yang terendah 84% . Skor rata-rata empirik juga lebih besar dari teoritis ($53,73 > 36$), menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada dalam kategori baik. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata tanggapan sebesar $90,81\%$, dengan indikator kerja sama sebagai yang tertinggi $92,09\%$ dan kuantitas kerja sebagai yang terendah $90,15\%$. Skor rata-rata empirik yang lebih besar dari teoritis ($54,58 > 36$) menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dalam kategori baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Indonesia, yang dibuktikan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 28,091 + 0,493X$ serta hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4,283 > 1,98350$),

sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Analisis determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 55,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar motivasi kerja.

Berdasarkan simpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah perusahaan sebaiknya menciptakan komunikasi yang lebih terbuka dan transparan untuk mengatasi kelemahan dalam komunikasi verbal karyawan. Selain itu, untuk meningkatkan motivasi kerja, khususnya dalam aspek prestasi kerja, perusahaan dapat mengadakan program penghargaan seperti pemberian sertifikat kepada karyawan berprestasi setiap bulan. Sementara itu, dalam upaya meningkatkan kuantitas kerja karyawan, disarankan agar perusahaan rutin mengadakan program pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

6. DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Arnawa, I. M. P., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Padma. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 56–64.
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, R. B., & Yunus, E. (2019). Compensation, Organizational Communication, And Career Path as Determinants Of Employee Performance Improvement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 956–961.
- Jahri, M., & Jatmika, D. (2021). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis*, 1(4), 378–385.
- Keputusan: Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi (*Literature review Pengambilan Keputusan Manajerial*). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 975–989.
- Lisa, L., Wijaya, I., Chandra, W., Ivone, I., & Sutarno, S. (2019). Penerapan komunikasi pada PT. Sancho Mitra Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 1–6.
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik budaya organisasi unggul sebagai upaya meningkatkan kinerja freelancers pada PT Indah Jawara Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 451–468.
- Muddiah, Hidayat, M., & Firman, A. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan, dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal The Manusagre*, 1(4).

- Palupi, W. N. (2023). Analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3058–3061.
- Pratami, N. W. C. A. (2022). *Pengaruh disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pemasaran)*. Vol. 22.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.

Buku Teks

- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhfizar, Saryanto, A. N., Rudiyanto, M., Nasution, F., Dewi, N. S., Kasanova, R., Wardhana, A., Djampagau, H. R. D., & Rochmi, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi*. Eureka Media Aksara.
- Mujito, Nurmahmudah, E., & Fathurrahman, I. (2023). *Pengantar Manajemen: Memahami Konsep Dasar Manajemen Secara Mudah*. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (Editor: Dedy Mulyana). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panuju, R. (2018). *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi: Komunikasi sebagai Kegiatan Komunikasi sebagai Ilmu*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Purba, B. (2020). *Ilmu Komunikasi: Sebuah Pengantar (Cetakan 1)*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Banjarmasin: Pustaka Baru.
- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Syamsuriansyah, Sari, A. P., Bakti, R., Satriawan, D. G., Fadlillah, A. M., Maftuhah, R., Anggoro, M. Y. A. R., Idrus, S., Kartika, R. D., & Ristiani, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data dan Analisis)*. Bandung: Widina.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahyuni, A. D., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., Pangestu, R. N., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-Faktor yang memengaruhi Kinerja, Pengambilan.