

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI WAREHOUSE CV. UNITECH INDONESIA JAKARTA BARAT

Putri Islamiyah ^{*1}

Johan Maulana ²

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

*e-mail : putriislamiyah23@gmail.com¹, dosen02344@unpam.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Warehouse CV. Unitech Indonesia yang beralamat di JL.Peternakan III No.28 Kapuk Kamal Cengkareng Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh karyawan warehouse CV. Unitech Indonesia dijadikan responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 35,1%, dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4,221 > 1,694$). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,9%, dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,918 > 1,694$). Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dengan persamaan regresi $Y = 1,918 + 0,163 X_1 + 0,885 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,4%, sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($57,988 > 3,925$).

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja.

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Interpersonal Communication and Work Motivation on Work Effectiveness at the Warehouse of CV. Unitech Indonesia, located at Jl. Peternakan III No. 28, Kapuk Kamal, Cengkareng, West Jakarta. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique employed is saturated sampling, in which all employees of the Warehouse of CV. Unitech Indonesia are used as respondents. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that Interpersonal Communication has a significant effect on Work Effectiveness, with a coefficient of determination of 35.1%, and the hypothesis test shows that t calculated $>$ t table ($4.221 > 1.694$). Work Motivation has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 74.9%, and the hypothesis test shows that t calculated $>$ t table ($9.918 > 1.694$). Interpersonal Communication and Work Motivation simultaneously have a significant effect on Work Effectiveness, with the regression equation $Y = 1.918 + 0.163 X_1 + 0.885 X_2$. The coefficient of determination is 78.4%, while the remaining 21.6% is influenced by other factors outside this study. The hypothesis test shows that F calculated $>$ F table ($57.988 > 3.925$).

Keywords: Interpersonal Communication, Work Motivation, Work Effectiveness.

PENDAHULUAN

Era globalisasi menjadi pendorong utama terjadinya perubahan besar dalam dunia bisnis. Kemajuan teknologi tidak hanya memengaruhi pola aktivitas manusia, tetapi juga memberikan dampak signifikan pada sistem manajemen sumber daya manusia (SDM). Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi, melakukan inovasi, dan bersaing secara efektif di tengah pasar yang dinamis. Tantangan seperti persaingan yang semakin ketat, perubahan tren konsumen, serta kebutuhan inovasi berkelanjutan memaksa perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada aspek teknologi, tetapi juga pada pengelolaan dan pengembangan SDM sebagai aset

utama.

Dalam konteks organisasi, Efektivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor nonteknis seperti komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Komunikasi interpersonal yang baik akan menciptakan hubungan kerja harmonis, meningkatkan koordinasi, serta meminimalisasi kesalahpahaman antar karyawan maupun antara pimpinan dan bawahan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menghambat penyelesaian tugas.

Selain komunikasi interpersonal, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat, disiplin, dan penuh tanggung jawab, sedangkan motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, kurangnya inisiatif, serta meningkatnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap aspek komunikasi dan motivasi karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta produktif.

Permasalahan terkait efektivitas kerja ini ditemukan pada Warehouse CV. Unitech Indonesia yang beralamat di Jl. Peternakan III No.28 Kapuk Cengkareng Jakarta Barat, Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan aksesoris gadget dan smartphone berkualitas premium. Beroperasi di sektor penjualan yang kompetitif, efektivitas kerja karyawan menjadi kunci untuk mencapai target penjualan dan mempertahankan kepuasan pelanggan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan indikasi bahwa efektivitas kerja karyawan belum optimal, Karena sering terjadinya ketidaktepatan proses order dikarenakan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

Selain Komunikasi Interpersonal, Motivasi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan efektivitas kerja yang positif. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan luar yang memengaruhi semangat, antusiasme dan dedikasi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan di warehouse, motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, ketika motivasi kerja tidak dimiliki oleh karyawan, hal ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif yang signifikan. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan penurunan semangat kerja, kurangnya inisiatif, peningkatan tingkat kesalahan dalam pekerjaan, serta rendahnya kepedulian terhadap kualitas dan target kerja.

Akibat dari kedua permasalahan ini, Efektivitas kerja karyawan di CV. Unitech Indonesia menjadi kurang optimal dan kurang motivasi. Untuk itu dilakukan penelitian untuk menganalisis bagaimana komunikasi interpersonal dan motivasi memengaruhi efektivitas kerja karyawan di perusahaan CV. Unitech Indonesia. Karena melihat pengaruh yang sangat penting antara proses komunikasi dan motivasi yang terjadi, Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Warehouse CV. Unitech Indonesia"** Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan komunikasi interpersonal yang lebih efektif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas kerja. Dengan demikian CV. Unitech Indonesia dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efektivitas kerja dan bersaing lebih baik di pasar aksesoris handphone yang semakin kompetitif.

METODE

Metode penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Menurut sugiyono (2020:35) yaitu "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, menurut sugiyono (2020:36) yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan

komparatif, karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.107	35	.200*	.939	35	.051
MOTIVASI KERJA	.106	35	.200*	.939	35	.052

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan uji normalitas Shapiro-wilk didapat nilai signifikansi sebesar 0,051 lebih besar dari 0,05 untuk Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan nilai signifikansi sebesar 0,052 lebih besar dari 0,05 untuk Variabel Motivasi Kerja (X2), maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.753	1.328
	MOTIVASI KERJA	.753	1.328

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,753 dan motivasi kerja sebesar 0,6753 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel komunikasi interpersonal sebesar 1,328 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,328 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber : Sugiyono (2020:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.885 ^a	.784	.770	3.25799	1.772
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL					
b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA					

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model uji ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.772 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.700	4.613		1.019	.316
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	-.054	.056	-.193	-.963	.343
	MOTIVASI KERJA	.006	.086	.013	.067	.947
a. Dependent Variable: ABS_RES						

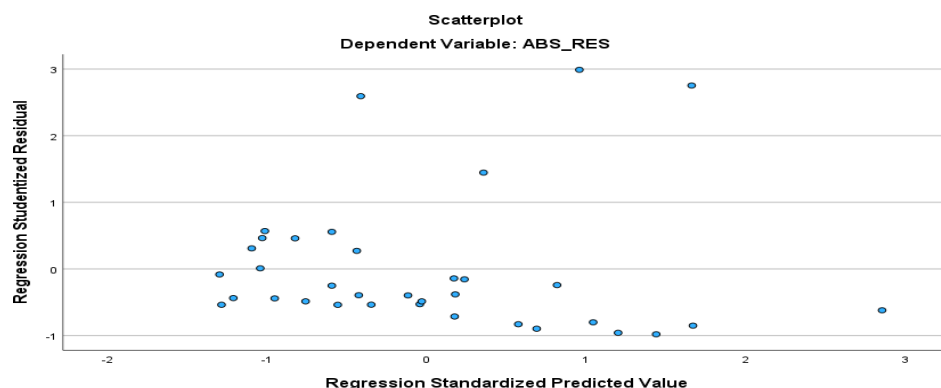
Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel tersebut, model uji Glejser pada variabel komunikasi interpersonal (X1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 1, sedangkan variabel motivasi kerja (X2) juga memperoleh nilai signifikansi sebesar 1. Kedua nilai signifikansi (Sig.) tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada data penelitian ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi dinilai layak untuk digunakan dalam analisis penelitian.

Selain itu, pengujian heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residual (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka data tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besa melebar dan menyempit maka data telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Scatterplot

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai

pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4.2.4 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.280	6.292		6.243	<,001
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.449	.106	.592	4.221	<,001

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 39,280 + 0,449X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 39,280 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai sebesar 39,280 poin.
- Nilai koefisien regresi Komunikasi Interpersonal (X_1) sebesar 0,449 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,449 poin.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.841	6.249		.615	.543
	MOTIVASI KERJA	1.010	.102	.865	9.918	<,001

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,841 + 1,010X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,841 diartikan bahwa jika variabel Motivasi kerja (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai efektivitas kerja sebesar 3,841 poin.
- Nilai koefisien regresi Motivasi kerja (X_2) sebesar 1,010 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel Motivasi kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Efektivitas kerja (Y) sebesar 1,010 poin

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Simultan Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Efektivitas kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.918	5.948		.322	.749
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.163	.072	.215	2.274	.030
	MOTIVASI KERJA	.885	.111	.758	8.006	<.001

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan table di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 1,918 + 0,163 X_1 + 0,885 X_2$ Persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 1,918 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak diperhitungkan, maka nilai Efektivitas Kerja (Y) berada pada angka 1,918.
- Koefisien Komunikasi Interpersonal (X1) sebesar 0,163 berarti bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan tidak terjadi perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X2), setiap peningkatan satu satuan pada Komunikasi Interpersonal (X1) akan diikuti oleh peningkatan Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,163.
- Koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,885 mengindikasikan bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan pada variabel Komunikasi Interpersonal (X1), setiap kenaikan satu satuan pada Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,885.

Tabel 9. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Korelasi Secara Parsial Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Efektivitas kerja (Y)

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,2 – 0,399	Rendah
0,4 – 0,599	Sedang
0,6 – 0,799	Kuat
0,8 – 1	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

**Tabel 4. 23
Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Efektivitas kerja (Y)**

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	EFEKTIVITAS KERJA
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.865**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	35	35
EFEKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	

	N	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,865 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,8 – 1 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang Sangat Kuat.

Tabel 10. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Efektivitas kerja (Y)

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,2 – 0,399	Rendah
0,4 – 0,599	Sedang
0,6 – 0,799	Kuat
0,8 – 1	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.770	3.25799
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL				
b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA				

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,885 atau 88,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 88,5%. Nilai tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang positif dengan tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat, karena berada pada interval 0,8–1.

Tabel 12. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Efektivitas kerja (Y)

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,2 – 0,399	Rendah
0,4 – 0,599	Sedang
0,6 – 0,799	Kuat
0,8 – 1	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

2. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.331	5.55944
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL				
b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA				

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.27, koefisien determinasi 0,351. Menunjukkan Komunikasi Interpersonal mempengaruhi Efektivitas Kerja sebesar 35,1% sedangkan sisanya sebesar 64,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.741	3.45783
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA				

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.28, koefisien determinasi 0,749. Menunjukkan Motivasi Kerja mempengaruhi Efektivitas Kerja sebesar 74,9% sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.770	3.25799
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL				
b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA				

Sumber : Output SPSS Versi 29

Hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R² yang diperoleh sebesar 0,784 atau sebesar 78,4%. Hal ini berarti 78,4% variasi variabel Efektivitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui beberapa cara yaitu :

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 16. Hasil Uji T secara parsial X1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	39.280	6.292		6.243	<,001
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.449	.106	.592	4.221	<,001

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber : Output SPSS Versi 29

Pengujian hipotesis 1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Berdasarkan tabel bahwa T-hitung 4.221 > t-tabel atau secara signifikan 0,001 < 0,05 dengan demikian Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Tabel 17. Hasil Uji T secara parsial X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.841	6.249		.615	.543
	MOTIVASI KERJA	1.010	.102	.865	9.918	<,001

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber : Output SPSS Versi 29

Pengujian hipotesis 2 : terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Berdasarkan tabel bahwa T-hitung 9,918 > t-tabel atau secara signifikan 0,001 < 0,05 dengan demikian Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Motivasi Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 18. Hasil Uji F secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1231.022	2	615.511	57.988	<,001 ^b
	Residual	339.664	32	10.614		
	Total	1570.686	34			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Sumber : Output SPSS Versi 29

Pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan bersama-sama terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji f. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil F-hitung 57,988 > 3,294 (F-tabel) atau hasil 0,001 (hasil uji f) < 0,05 (signifikansi) dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa simultan pada variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y).

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 39,280 + 0,683X_1$, dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,449 yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat hubungan yang kuat antara satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi

pengaruhnya adalah 0,784 atau 78,4% dan faktor lain yang mempengaruhi sebesar 21,6% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $4,221 > 1,694$ Oleh karena itu, H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, yang menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal pengaruh terhadap Efektivitas Kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian, Taulu Adechandika Phileon Laloan (2024) yang menyatakan Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara

4.3.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 3,841 + 1,010X_2$, dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,885 yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat antara satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,784 atau 78,4% dan faktor lain yang mempengaruhi sebesar 21,6% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $9,918 > 1,694$ Oleh karena itu, H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pengaruh terhadap Efektivitas Kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian, Yulandari (2022) yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

4.3.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi (X2) kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 1,918 + 0,163X_1 + 0,885X_2$. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 88,5%, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap Efektivitas Kerja sebesar 78,4%, sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa nilai $F\text{-hitung}$ lebih besar daripada $F\text{-tabel}$, yaitu $57,988 > 3,925$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian, Euis Yuliani Permananingsih (2022) menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas pembelajaran pada Sekolah dasar yang berada di Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1) Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan dengan nilai $t\text{-hitung}$ ($4,221$) $> t\text{-tabel}$ ($1,694$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja yang dihasilkan. Komunikasi interpersonal mampu meningkatkan pemahaman antar karyawan, memperkuat koordinasi dalam penyelesaian tugas, meminimalkan kesalahan paham, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, komunikasi yang efektif mendorong kolaborasi, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal dan mencapai target yang ditetapkan.

2) Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t hitung ($9,918$) $> t\text{-tabel}$ ($1,694$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam batas tertentu dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas,

berinisiatif untuk mencari solusi, dan menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi juga mampu meningkatkan ketekunan, disiplin, serta kualitas kinerja karena karyawan merasa kebutuhan dan harapannya diperhatikan oleh organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka semakin efektif pula kinerja yang dapat dicapai.

3) Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung (57,988) > F-tabel (3,925) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 78,4% menunjukkan bahwa variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja, sementara sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, beban kerja, tingkat kompetensi, serta sistem penghargaan dan sanksi. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi dominan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan menegaskan bahwa komunikasi interpersonal serta motivasi kerja yang tepat berkontribusi besar terhadap peningkatan efektivitas di warehouse CV. Unitech Indonesia

Saran

- 4) Berdasarkan hasil kuesioner responden variabel komunikasi interpersonal (X1) yang diukur melalui indikator keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19 dengan kategori sangat baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang memperoleh nilai mean relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga diperlukan upaya peningkatan secara berkelanjutan. Perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal karyawan, khususnya pada aspek keterbukaan dalam menerima kritik dan saran serta kemampuan menempatkan diri pada situasi rekan kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pelatihan komunikasi efektif, kegiatan diskusi kelompok, dan pembinaan kerja tim agar interaksi antar karyawan menjadi lebih terbuka, empatik, dan saling mendukung.
- 5) Berdasarkan hasil kuesioner responden variabel motivasi kerja (X2), yang diukur melalui indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,35 dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pernyataan yang memperoleh nilai mean relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga tetap diperlukan upaya peningkatan secara berkelanjutan. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan kepercayaan yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas, menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas, serta menyelenggarakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, pemberian apresiasi dan pengakuan atas kinerja karyawan secara konsisten juga perlu ditingkatkan agar karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk mencapai prestasi kerja yang lebih optimal.
- 6) Berdasarkan hasil kuesioner responden variabel efektivitas kerja karyawan (Y), yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan kepuasan kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,37 dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang memperoleh nilai mean relatif lebih rendah, khususnya pada aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang sudah sangat baik, serta terus meningkatkan kedisiplinan dan manajemen waktu melalui pengaturan prioritas kerja yang lebih terstruktur dan evaluasi

kinerja secara berkala. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat kerja sama tim dan menjaga kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, serta pemberian tantangan kerja yang mendorong pengembangan profesional karyawan.

- 7) Bagi Peneliti sebelumnya Disarankan agar penelitian berikutnya menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada divisi lain atau perusahaan yang sejenis untuk memperkaya perbandingan dan memperkuat generalisasi hasil penelitian terkait efektivitas kerja di sektor warehouse atau logistik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.

As'ad, M. (1991). *Psikologi industri*. Liberty.

Bintoro, & Daryanto. (2018). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.

Dessler, G. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.

Devito, J. A. (2013). *The interpersonal communication book* (13th ed.). Pearson Education.

Devito, J. A. (2017). *Human communication: The basic course* (14th ed.). Pearson Education.

Flippo, E. B. (2018). *Personnel management* (6th ed.). McGraw-Hill. Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.

Hidayat, D. (2012). *Komunikasi antarpribadi*. Graha Ilmu.

Ivancevich, J. M. (2008). *Organizational behavior and management* (8th ed.). McGraw-Hill.

Komarudin, S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Kappa Sigma.

Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Maruli, S. (2020). *Motivasi kerja dan kinerja karyawan*. Deepublish. Purwanto, D. (2011). *Komunikasi bisnis*. Erlangga.

Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Pengantar manajemen*. Alfabeta.

Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications*. Prentice Hall.

Robbins, S. P. (2012). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (14th ed.). Pearson Education.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama. Siagian, S. P. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Steers, R. M. (1980). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear Publishing Company.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Susanto, A. (2004). *Sistem informasi manajemen*. Lingga Jaya.

Terry, G. R. (2018). *Principles of management* (Alih bahasa R. Supomo & E. Nurhayati). Bumi Aksara.

JURNAL

Chandra, E., & Syardiansah. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 45–54.

Fadillah, B., et al. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–10.

Kristina, & Widyaningrum. (2019). Pengantar manajemen. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–10.

Lutfi, A., et al. (2022). Motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(2), 90–102.

Nafilah, I. K., & Fadlillah, A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 192-200.

Nugroho, et al. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 1–9.

Nurhalizah, S., & Octaviani, I. S. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA CABANG PAMULANG TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 51-62.

Sofi'i, I., & Hidayat, N. (2025). PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN. Derivatif: Jurnal Manajemen, 19(2), 117-130.