



PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA PT ANUGERAH TIRTA SAMUDRA

¹ Rizky Yudha Arif H, ² Indriana Kristiawati, ³ Soedarmanto, ⁴ Dian Arisanti
Indriana Kristiawati

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl.Perak Barat.No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur 60177

Email : yudha@gmail.com¹, indriana.k@siamak.ac.id², soedarmanto@stiamak.ac.id³,
dian.arisanti@stiamak.ac.id⁴

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Komunikasi kerja terhadap motivasi kerja, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Kemampuan kerja terhadap motivasi kerja, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui motivasi kerja memediasi pengaruh antara komunikasi kerja dan kinerja karyawan, untuk mengetahui motivasi kerja memediasi pengaruh antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra. Jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 44 orang yang merupakan jumlah seluruh pegawai. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan software SmartPLS dengan analisis inner model dan outer model. Hasil dari penelitian ini menunjukan (1)komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra yang dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar $0,393 < 1,96$ dan p-value $0,695 > 0,05$. (2) Kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra yang dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar $9,108 > 1,96$ dan p-value $0,00 < 0,05$. (3)Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar $1,986 > 1,96$ dan p-value $0,047 < 0,05$. (4)Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar $1,467 < 1,96$ dan p-value $0,142 > 0,05$. (5) Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar $3,163 > 1,96$ dan p-value $0,002 < 0,05$. (6) variabel mediasi motivasi kerja tidak mempengaruhi hubungan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar $0,366 < 1,96$ dan p-value $0,714 > 0,05$. (7) variabel mediasi motivasi kerja mempengaruhi hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra yang dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar $1,974 > 1,96$ dan p-value $0,041 < 0,05$.

Kata Kunci : Komunikasi kerja, kemampuan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the positive and significant influence of work communication on work motivation, to determine the positive and significant influence of work ability on work motivation, to determine the positive and significant influence of work motivation on employee performance, to determine the positive and significant influence of work communication on employee performance, to determine the positive and significant influence of work ability on employee performance, to find out work motivation mediates the influence between work communication and employee performance, to find out work motivation mediates the influence between work ability and PT employee performance. Tirta Samudra Award. The number of samples in this study is the same as the population, namely 44 people, which is the total number of employees. The method used is quantitative using SmartPLS software with inner model and outer model analysis. The results of this research show (1) work communication has no effect on employee work motivation at PT. The Tirta Samudra award is proven by a t-statistic value of $0.393 < 1.96$ and a p-value of $0.695 > 0.05$. (2) Work ability influences employee work motivation at PT. The Tirta Samudra award is proven by a t-statistic value of $9.108 > 1.96$ and a p-value of $0.00 < 0.05$. (3) Work motivation influences employee performance as evidenced by a t-statistic value of $1.986 > 1.96$ and a p-value of $0.047 < 0.05$. (4) Work communication has an effect on employee performance as evidenced by a t-statistic value of $1.467 < 1.96$ and a p-value of $0.142 > 0.05$. (5) Work communication has an effect on employee performance as evidenced by a t-statistic value of $3.163 > 1.96$ and a p-value of $0.002 < 0.05$. (6) the mediating variable work motivation does not influence the relationship between work communication and employee performance as evidenced by a t-statistic value of $0.366 < 1.96$ and a p-value of $0.714 > 0.05$. (7) the mediating variable work motivation influences the relationship between work ability and employee performance at PT. The Tirta Samudra Award is proven by a t-statistic value of $1.974 > 1.96$ and a p-value of $0.041 < 0.05$.

Keywords: Work communication, work ability, employee performance, and work motivation\

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan yang baik berawal dari kemampuan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan yang



tinggi, kerjasama antar karyawan serta manajemen perusahaan yang baik. Karyawan akan bekerja sesuai dengan kemampuannya, kreatifitasnya, pengetahuan dan juga beberapa motivasi yang dimiliki (Hidayah,2023). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, salah satunya dengan komunikasi.

Model kerangka konseptual ini selanjutnya akan diujikan pada karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra. PT. Anugerah Tirta Samudra merupakan perusahaan keagenan pelayaran nasional berstandar internasional yang mempunyai fokus bisnis di bidang pelayaran, penyewaan kapal, keagenan kapal, perantara, bongkar muat & logistik.

Berdasarkan berbagai penjelasan diatas peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Anugerah Tirta Samudra”**

Rumusan Masalah

Terkait uraian yang sudah dijelaskan, maka dapat diketahui rumusan masalah yang ada yaitu :

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Anugerah Tirta Samudra ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Anugerah Tirta Samudra ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra ?
4. Apakah komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra ?
5. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra ?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh antara komunikasi kerja dan kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra ?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra ?

Batasan Masalah

Dari penjelasan analisis yang di jelaskan di latar belakang, peneliti memberi batasan masalah pada penelitian yang di lakukan tentang kemampuan kerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra, khususnya pada variabel dependennya yaitu: kemampuan kerja dan motivasi kerja dan variabel mediasinya yaitu motivasi kerja.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarbelakang dan rumusan masalah yang telahdiuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan, menguji dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Komunikasi kerja terhadap motivasi kerja PT. Anugerah Tirta Samudra
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja PT. Anugerah Tirta Samudra
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Kemampuan kerja terhadap motivasi kerja PT. Anugerah Tirta Samudra
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
5. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
6. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
7. Untuk mengetahui motivasi kerja memediasi pengaruh antara komunikasi kerja dan kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
8. Untuk mengetahui motivasi kerja memediasi pengaruh antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) penelitian ialah pendapatkan data dengan cara ilmiah untuk tujuan tertentu. Empat inti utama dari penelitian adalah cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Penelitian menjadi sebuah alat untuk memperoleh data yang menjadi objek penelitian guna memecahkan sebuah permasalahan.

Penelitian dibagi menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Namun yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif (V. Wiratna Sujarwani, 2014) merupakan salah satu jenis penelitian yang metode penelitiannya diolah menggunakan prosedur statistika atau cara lain yang menggunakan pengukuran kuantifikasi.

Definisi Operasional Variabel

Dalam melakukan penelitian ada dasar latar belakang yang menjadi inti permasalahan. Beberapa permasalahan tersebut menjadi objek yang akan diteliti. Objek tersebut dapat dikatakan sebagai variabel. Variabel ialah bentuk dari sebuah objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan memiliki beberapa variasi antar objek satu dengan yang lainnya. Menurut Sugiyono (2017) variabel adalah sebuah bentuk objek yang dipilih oleh penelitian dimana bisa berupa karakter, orang atau organisasi kemudian akan diteliti dan ditarik suatu kesimpulan. Sedangkan variabel menurut Silaen (2018) adalah konsekuensi yang memiliki beberapa karakteristik, sifat atau fenomena yang dapat diteliti atau diukur guna mendapatkan nilai-nilai berbeda atau variasi. Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :\

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas atau biasa disebut dengan variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya suatu fenomena. Menurut Sugiyono (2017) variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab timbulnya atau perubahan pada variabel terikat. Berikut beberapa variabel bebas pada penelitian ini :

a. Komunikasi kerja (X1)

Komunikasi kerja adalah pertukaran segala informasi atau pesan yang dapat berupa ide, gagasan atau perencanaan yang tercipta di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, menelaah bagaimana komunikasi kerja antar sesama pegawai maupun atasan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Sebab komunikasi kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Beberapa indikator komunikasi kerja menurut Effendy (2017) adalah

- 1) Komunikator
- 2) Pesan
- 3) Media
- 4) Komunikasi
- 5) Efek

b. Kemampuan kerja (X2)

Kemampuan kerja adalah sifat alamiah yang ada sejak lahir atau yang dipelajari yang memungkinkan orang tersebut untuk mengerjakan sebuah pekerjaan. Pada penelitian ini, meneliti bagaimana kemampuan kerja pada karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Sebab kemampuan kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Berikut indikator kemampuan kerja menurut Fikri (2020) :

- 1) Pengetahuan (*Knowlegde*)
- 2) Pelatihan (*Training*)
- 3) Pengalaman (*experience*)
- 4) Keterampilan (*skill*)
- 5) Kesanggupan Kerja

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat atau bisa disebut variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Menurut Sugiyono (2017) variabel terikat adalah variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan karyawan maupun kelompok yang sesuai dengan kesepakatan bersama dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan menggunakan cara yang sesuai dan legal. Beberapa indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pemanfaatan waktu

Kerja sama

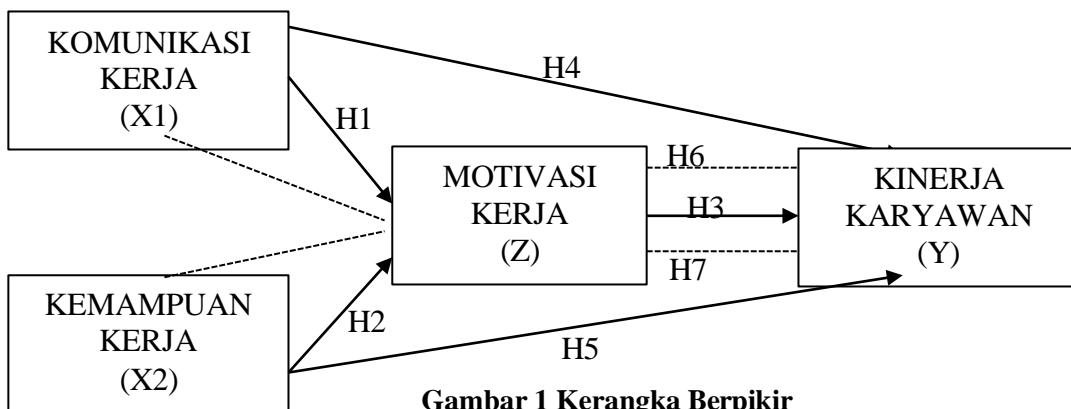
3. Variabel mediasi (Z)

Variabel mediasi adalah variabel yang menjembatani variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017) variabel mediasi adalah variabel yang menghubungkan variabel bebas dan terikat yang memiliki hubungan tidak langsung dan diukur. Yang menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya yang timbul dari dalam diri atau internal maupun eksternal. Beberapa indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi kerja
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori yang telah dijabarkan diatas maka diputuskan kerangka berpikir sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Hipotesis

1. Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra
2. Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra
3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
4. Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
5. Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
6. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Antara Komunikasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
7. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Antara Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Populasi dan Sampel

Populasi

Penelitian memerlukan populasi untuk mendapatkan data penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek dalam sebuah penelitian. Menurut Silaen (2018) populasi merupakan keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki beberapa sifat tertentu yang akan ditelaah. Penelitian ini dilakukan di PT. Anugerah Tirta Samudra yang berada di Jalan Tanjung Batu no 11 Blok S Tanjung Perak, Surabaya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra yang berjumlah 44 orang.

Tabel 1 Jumlah Pegawai

NO	DIVISI	JUMLAH
1	Direktur Utama	1
2	HRD & Legal	2
3	Kepala Cabang	2
4	Kepala Kuangan	4
5	SPV. Operation	6
6	Div. Sertifikasi	5
7	Div. Operation Artmuda	6
8	Div. Finace	5
9	Div. Accounting	5
10	Div. Admin	8
TOTAL		44

Sumber : PT. Anugerah Tirta Samudra

Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang sudah disaring. Menurut Silaen (2019) sampel ialah bagian dari populasi yang dipilih dengan beberapa cara tertentu dengan beberapa kualifikasi tertentu untuk diukur karakteristiknya. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah kecil maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Dimana teknik sampel jenuh adalah salah satu cara menarik sampel apabila secara keseluruhan anggota populasi ditetapkan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 44 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Studi Literatur

Data penelitian dapat diperoleh melalui studi literature. Studi literature yaitu proses pencarian informasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan topic permasalahan penelitian melalui buku atau bacaan yang diciptakan oleh ahli atau peneliti terdahulu. Data yang diperoleh melalui studi literatur dapat melalui pembacaan buku atau tulisan yang relevan dengan topic permasalahan. Bacaan tersebut dapat ditemukan dibuku perpustakaan atau juga jurnal ilmiah yang bisa dicari melalui *google scholar*.

Kuisisioner

Daya penelitian juga dapat diperoleh melalui kuisioner. Kuisioner adalah salah satu cara untuk memperoleh data penelitian melalui pemberian beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian kemudian dijawab oleh responden. Menurut Sugiyono (2017) kuisioner adalah metode statistic dengan memberikan sejumlah pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Jawaban dari responden tersebut berupa data yang akan diolah menggunakan statistics. Data dari jawaban responden ditampilkan dalam bentuk skala. Dalam penelitian ini jawaban responden akan ditampilkan dengan bentuk skala likert yang terdiri dari lima angka, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4



Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

Teknik Analisis Data

Analisa Outer Model

Analisa outer (Ghozali, 2021) adalah pengukuran bagian luar dengan tujuan menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Bagian pada analisa outer diukur menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Berikut penjelasannya :

1. Uji validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2016) adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui atau mengukur apakah data atau instrument penelitian bersifat valid atau tidak. Sebuah instrument dapat dikatakan valid ketika

pertanyaan pada kuisioner dapat mewakili maksud dari indikator pada variabel yang ada. Uji validitas dilakukan menggunakan *software* Smart PLS. Uji validitas yang akan dilakukan terdiri dari beberapa metode yaitu :

a. Convergent Validity

Convergent validity atau validitas konvergen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui validitas pada setiap korelasi indikator konstruk dengan yang lainnya. Validitas konvergen menjadi sebuah kumpulan indikator yang mewakili satu variabel laten dan yang menjadi dasar dari variabel laten tersebut. Pada pengujian validitas konvergen dapat diukur melalui nilai *loading factor* dan nilai *average variance extracted* (AVE). Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70 sedangkan untuk nilai AVE lebih dari 0,50 (Hair et al, 2019).

b. Discriminant validity

Discriminant validity juga merupakan salah satu tahapan dalam uji validitas. Pengujian *Discriminant validity* dengan Smart PLS dinilai berdasarkan nilai *cross loading* dan *fornell larcker*. Pada metode *fornell larcker* dapat dilihat melalui nilai akar AVE pada konstruk yang lebih besar dari pada korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya. Untuk penilaian *cross loading* adalah nilai AVE pada setiap variabel laten harus lebih tinggi daripada nilai r^2 tertinggi dengan nilai variabel laten lainnya (Ghozali, 2016).

2. Uji realibilitas

Uji realibilitas menurut Ghozali (2016) adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui kestabilan jawaban responen pada kuisioner yang dikerjakan. Uji realibilitas dapat mengukur kuisioner yang telah menjadi indikator pada variabel. Uji realibilitas dilakukan menggunakan *software* Smart PLS. Uji reliabilitas terdiri dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu data penelitian bersifat reliable apabila nilai *composite reliability* $> 0,70$ dan *cronbach's alpha* $> 0,6$ (Hair et al, 2019)

Analisis Inner Model

Analisis inner model adalah analisis yang dilakukan untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar variabel laten lainnya (Ghozali, 2021). Berikut tahapan dalam uji analisis data inner model:

1. Coefficient of Determination (R²)

Koefisien determinasi menurut Ghozali (2016) merupakan suatu cara obyektif untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Antara nol dan satu adalah nilai koefisien determinasi. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependen semakin meningkat seiring dengan meningkatnya nilai. Menurut Cohen (1988 dalam Gelaidan & Abdullateef, 2017), nilai R-Square menunjukkan tingkat pengaruhnya: jika lebih besar dari 0,75 maka dianggap kuat; 0,5-0,74 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,25-0,49 menunjukkan pengaruh lemah.

2. Uji Predictive Relevance (Q²)

Kesesuaian model dievaluasi menggunakan relevansi prediktif. Metode “*blindfolding*” digunakan untuk menghasilkan nilai Q-Square. Proses ini menghasilkan statistik uji Q², sebuah metrik yang menunjukkan seberapa baik model dan estimasinya merekonstruksi nilai yang diamati. Model relevan secara prediktif jika $Q^2 > 0$. Sebaliknya, model tidak memiliki relevansi prediktif jika $Q^2 < 0$. (Hair et al, 2019)

Goodness of Fit Model (GoF)

Tujuan uji Goodness of Fit Model adalah untuk mengevaluasi tingkat kesesuaian dan kelayakan suatu model penelitian. Nilai GoF perlu dicari secara manual. Hair et al (2019) menyatakan bahwa nilai 0,1 menunjukkan nilai GoF yang kecil, nilai 0,25 menunjukkan nilai GoF sedang, dan nilai 0,38 menunjukkan nilai GoF yang besar. GoF dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$Gof = \sqrt{R^2 x AVE}$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode yang digunakan untuk memverifikasi hipotesis tentang sesuatu. Menetapkan landasan untuk memutuskan ditolak atau tidaknya suatu keputusan merupakan tujuan pengujian hipotesis. Nilai t-statistik dan p-value menunjukkan hasil pengujian hipotesis. Hipotesis tidak ditolak jika t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, namun ditolak jika t-statistik kurang dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05 (Haryono, 2017).

Analisis Mediasi

Pengujian mediasi digunakan untuk menguji pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel terikat dan pengaruh tidak langsung variabel mediasi terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Baron dan Kenny dalam Haryono (2017) ada tiga tahapan dalam model yang dapat digunakan untuk menguji efek mediasi:

1. Pengaruh variabel bebas terhadap terikat, t-statistic > 1,96 dan sig < 0,05
2. Pengaruh variabel bebas terhadap mediasi, t-statistic > 1,96 dan sig < 0,05
3. Pengaruh variabel mediasi terhadap variabel terikat, t-statistic > 1,96 dan sig < 0,05

III. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisa Outer Model

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan alat ukur sebagai pengukur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Berikut hasil uji validitas :

Convergent Validity

Convergent validity diukur dengan *loading factor* dari setiap indikator dan *average extracted variance* (AVE) dari setiap variabel. Apabila nilai *loading factor* lebih dari 0,70 maka indikator tersebut dikatakan valid. Namun apabila nilai kurang dari 0,70 maka perlu dihilangkan terlebih dahulu (Hair et al, 2019). Untuk nilai AVE memiliki syarat lebih dari 0,50 (Hair et al, 2019). Berikut nilai hasil nilai *loading factor* dan AVE :

Tabel 3 Nilai Loading Factor

INDIKATOR	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.917			
X1.2	0.938			
X1.3	0.909			
X1.4	0.937			
X1.5	0.920			
X1.6	0.931			
X1.7	0.939			
X1.8	0.940			
X1.9	0.899			
X1.10	0.889			
X2.1		0.891		
X2.2		0.865		



9

773032

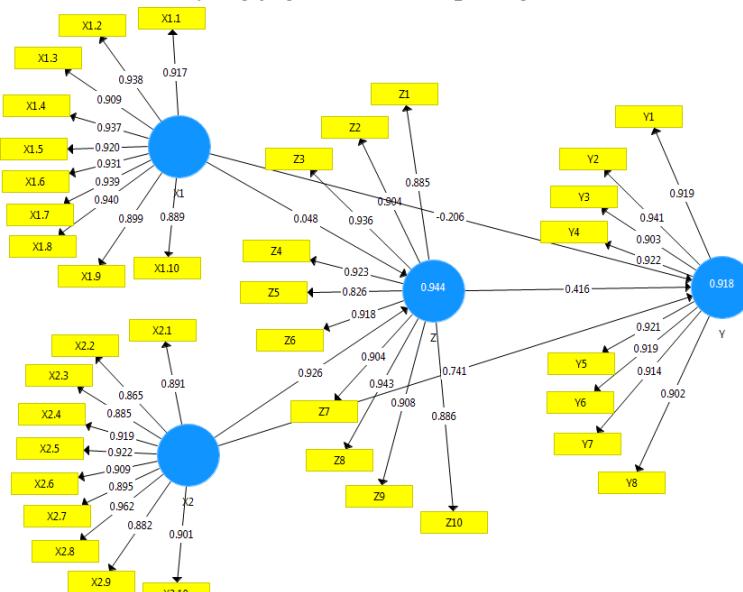
256004

X2.3		0.885		
X2.4		0.919		
X2.5		0.922		
X2.6		0.909		
X2.7		0.895		
X2.8		0.962		
X2.9		0.882		
X2.10		0.901		
Y1			0.919	
Y2			0.941	
Y3			0.903	
Y4			0.922	
Y5			0.921	
Y6			0.919	
Y7			0.914	

Y8			0.902	
Z1				0.885
Z2				0.904
Z3				0.936
Z4				0.923
Z5				0.826
Z6				0.918
Z7				0.904
Z8				0.943
Z9				0.908
Z10				0.886

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Smartua nilai *loading factor* pada setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,70 sehingga setiap variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat *convergent validity* dengan pengukuran *loading factor* yang juga bisa dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3 Loading Factor

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Adapun hasil analisis AVE akan dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 Hasil Analisis AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Komunikasi Kerja	0.850
Kemampuan Kerja	0.816
Kinerja Karyawan	0.842
Motivasi Kerja	0.817
AVE	0,831

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel lebih dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa Smartua variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat *convergent validity*.



Discriminant Validity

Discriminant validity dapat diukur menggunakan *cross loading* pada masing-masing indikator dan syarat *fornell-larcker*, yaitu persyaratan nilai akar kuadrat AVE lebih dari korelasi antar konstruk. Sedangkan *cross loading* memiliki syarat dimana nilai indikator konstruk yang diukur lebih besar dari pada *loading* ke konstruk lainnya (Hair, 2019). Berikut hasil analisis :

Tabel 5 Hasil Nilai *Cross Loading*

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.917	0.844	0.765	0.797
X1.10	0.889	0.854	0.776	0.836
X1.2	0.938	0.860	0.778	0.820
X1.3	0.909	0.811	0.717	0.772
X1.4	0.937	0.917	0.873	0.896
X1.5	0.920	0.881	0.808	0.842
X1.6	0.931	0.907	0.861	0.899
X1.7	0.939	0.897	0.869	0.899
X1.8	0.940	0.881	0.824	0.870
X1.9	0.899	0.837	0.796	0.851
X2.1	0.855	0.891	0.856	0.857
X2.10	0.860	0.901	0.860	0.814
X2.2	0.858	0.865	0.818	0.831
X2.3	0.788	0.885	0.867	0.837
X2.4	0.848	0.919	0.841	0.861
X2.5	0.857	0.922	0.858	0.894
X2.6	0.831	0.909	0.882	0.896
X2.7	0.817	0.895	0.879	0.887
X2.8	0.919	0.962	0.916	0.943
X2.9	0.853	0.882	0.812	0.848
Y1	0.825	0.889	0.919	0.862
Y2	0.836	0.886	0.941	0.878
Y3	0.818	0.881	0.903	0.838
Y4	0.816	0.870	0.922	0.871
Y5	0.789	0.871	0.921	0.856
Y6	0.792	0.861	0.919	0.870
Y7	0.779	0.860	0.914	0.874
Y8	0.785	0.868	0.902	0.897
Z1	0.781	0.849	0.870	0.885
Z10	0.798	0.868	0.848	0.886
Z2	0.804	0.863	0.807	0.904
Z3	0.892	0.907	0.892	0.936
Z4	0.837	0.901	0.883	0.923
Z5	0.819	0.819	0.824	0.826
Z6	0.814	0.868	0.835	0.918
Z7	0.845	0.880	0.873	0.904
Z8	0.862	0.904	0.855	0.943

Z9	0.875	0.905	0.861	0.908
----	-------	-------	-------	--------------

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* pada setiap indikator pada masing-masing variabel lebih besar dari pada nilai *cross loading* variabel lainnya. Dengan demikian indikator tersebut telah memenuhi syarat *discriminant validity* dengan metode *cross loading*.

Untuk selanjutnya berikut adalah hasil pengukuran dari *fornell larcker* :

Tabel 6 Hasil Fornell Larcker

	X1	X2	Y	Z
X1	0.922			
X2	0.844	0.904		
Y	0.877	0.851	0.918	
Z	0.722	0.871	0.746	0.904

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *fornell larcker* pada tiap variabel memiliki nilai kuadrat AVE yang lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk, sehingga memenuhi persyaratan *discrimant validity*. Dengan demikian melalui hasil *convergent validity* maupun *discriminant validity* dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur kesamaan gejala. Dalam melakukan uji reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu data dikatakan reliable apabila nilai *composite reliability* $> 0,70$ dan *cronbach's alpha* $> 0,6$. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1	0.980	0.983
X2	0.975	0.978
Y	0.973	0.977
Z	0.975	0.978

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Dilihat dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel lebih dari 0,6. Pada variabel X1 atau komunikasi kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,980, untuk variabel X2 atau kemampuan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,975, untuk variabel Y atau kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,973 dan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,975. Sedangkan nilai *composite reliability* pada setiap variabel lebih dari 0,7. Pada variabel X1 atau komunikasi kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,983, untuk variabel X2 atau kemampuan kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,978, untuk variabel Y atau kinerja karyawan memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,977 dan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *composite reliability* 0,978. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini bersifat reliable, sebab miliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan *composite reliability* lebih dari 0,7 pada masing-masing variabelnya.

Analisis Inner Model

1. Coefficient Of Determination (R²)

Coefficient of determination atau R-Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Berikut hasil uji *coefficient of determination* (R²) :

Tabel 8 Hasil Uji R-Square

	R Square
--	----------

Motivasi Kerja	0.944
Kinerja Karyawan	0.918

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk komunikasi kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,944. Yang artinya adalah setiap ada perubahan pada variabel konstruk komunikasi kerja dan variabel konstruk kemampuan kerja maka adopsi motivasi kerja juga akan mengalami perubahan sebesar 94,4%. Juga pada adopsi motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,918 yang artinya adalah setiap ada perubahan pada adopsi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan mengalami perubahan sebesar 91,8%.

2. Predictive Relevance (Q2)

Predictive Relevance atau Q2 dilakukan untuk mengetahui kecocokan model. Nilai Q-square dapat dihasilkan menggunakan metode *blindfolding*. Berikut hasil uji Q-square :

Tabel 9 Hasil Uji Q-Square

	Q Square
Motivasi Kerja	0,749
Kinerja Karyawan	0,745

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Q-square pada variabel adopsi motivasi kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0. Dapat diartikan bahwa model memiliki nilai relevansi prediktif. Tabel tersebut menggambarkan bahwa variabel konstruk komunikasi kerja dan variabel konstruk kemampuan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap adopsi motivasi kerja dengan nilai Q-square sebesar 0,749 dari pada pengaruh terhadap kinerja karyawan yang sebesar 0,745.

3. Goodnes of Fit Model (GoF)

Goodnes of Fit dilakukan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan kelayakan sebuah model dalam penelitian. Nilai GoF dibagi menjadi 3 kategori yaitu 0,1 yang dinyatakan sebagai nilai GoF kecil, jika nilainya 0,25 maka dinyatakan sebagai nilai Gof sedang dan jika nilainya 0,38 maka dinyatakan nilai GoF besar. Berikut hasil uji GoF yang menggunakan nilai AVE dan R-square :

Tabel 10 Nilai AVE dan R-square

	AVE	R-Square
Komunikasi Kerja	0,850	
Kemampuan Kerja	0,816	
Motivasi Kerja	0,817	0,944
Kinerja Karyawan	0,842	0,918

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Pada tabel diatas dapat dihitung bahwa nilai rata-rata AVE sebesar 0,831 dan dapat dihitung bahwa nilai rata-rata R-square sebesar 0,931. Maka nilai Gof adalah sebesar :

$$Gof = \sqrt{R^2 \times AVE}$$

$$Gof = \sqrt{0,931 \times 0,831}$$

$$Gof = 0,879$$

Nilai Gof pada penelitian ini adalah sebesar 0,879 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat kesesuaian dan kelayakan pada penelitian ini dinyatakan besar.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesa yang sedang diuji. Uji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistic dan p-value. Dengan syarat nilai t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Namun jika t-statistic $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Berikut nilai t-statistic dan p-value :

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis

	T Statistics	P Values
X1 → Z	0.393	0.695

X2 → Z	8.108	0.000
Z → Y	1.986	0.047
X1 → Y	1.467	0.142
X2 → Y	3.163	0.002

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis yaitu sebagai berikut :

H1 : Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk komunikasi kerja terhadap adopsi motivasi kerja memiliki nilai t-statistic sebesar $0,393 < 1,96$ dan p-value $0,695 > 0,05$. Sehingga H1 ditolak, dengan demikian variabel konstruk komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap adopsi motivasi kerja pada karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

H2 : Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk kemampuan kerja terhadap adopsi motivasi kerja memiliki nilai t-statistic sebesar $9,108 > 1,96$ dan p-value $0,00 < 0,05$. Sehingga H2 diterima, dengan demikian variabel konstruk kemampuan kerja berpengaruh terhadap adopsi motivasi kerja pada karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji hipotesis, variabel adopsi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistic sebesar $1,986 > 1,96$ dan p-value $0,047 < 0,05$. Sehingga H3 diterima, dengan demikian variabel adopsi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

H4 : Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistic sebesar $1,467 < 1,96$ dan p-value $0,142 > 0,05$. Sehingga H4 ditolak, dengan demikian variabel konstruk komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

H5 : Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistic sebesar $3,163 > 1,96$ dan p-value $0,002 < 0,05$. Sehingga H5 diterima, dengan demikian variabel konstruk kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

5. Analisis Mediasi

Tabel 12 Hasil Analisis Mediasi

	T Statistics	P Values
X1 → Z → Y	0.366	0.714
X2 → Z → Y	1.974	0.041

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji mediasi yaitu sebagai berikut :

H6 : Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Komunikasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji mediasi, variabel konstruk komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui adopsi motivasi kerja memiliki nilai t-statistic sebesar $0,366 < 1,96$ dan p-value $0,714 > 0,05$. Sehingga H6 ditolak, dengan demikian variabel adopsi motivasi kerja tidak mempengaruhi hubungan konstruk komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

H7 : Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji mediasi, variabel konstruk kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui adopsi



motivasi kerja memiliki nilai t-statistic sebesar $1,974 > 1,96$ dan p-value $0,041 < 0,05$. Sehingga H7 diterima, dengan demikian variabel adopsi motivasi kerja mempengaruhi hubungan konstruk kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

Pembahasan

1. Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji hipotesis di tabel 4.15 yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $0,393 < 1,96$ dan p-value $0,695 > 0,05$ yang diartikan komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu Endang dan Lulu (2015). Komunikasi yang terjadi di tempat kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Saat bekerja karyawan kerap memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komunikasi kerja nampaknya tidak mempengaruhi motivasi yang dimiliki karyawan. Motivasi kerja yang kuat tidak dipengaruhi oleh komunikasi di tempat kerja, walaupun komunikasi yang terjadi baik maupun buruk.

2. Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji hipotesis di tabel 4.15 yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $9,108 > 1,96$ dan p-value $0,00 < 0,05$ dapat diartikan kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Riky Weli, Misransyah Akos dan Cici Asmawatiy (2018) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini membuktikan jika karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka memiliki motivasi kerja yang tinggi juga. Sebaliknya karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang rendah maka memiliki motivasi kerja yang rendah.

3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji hipotesis di tabel 4.15 yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $1,986 > 1,96$ dan p-value $0,047 < 0,05$ dapat diartikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Abdurrozaq (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berupa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki semangat atau motivasi untuk mempelajari hal baru dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja yang dapat terlihat dari kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan dan ketepatan waktu.

4. Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji hipotesis di tabel 4.15 yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $1,467 < 1,96$ dan p-value $0,142 > 0,05$ dapat diartikan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nurul Hidayah dan Anis Hidayati (2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi kerja dapat membantu perkembangan karyawan dengan menjelaskan beberapa hal yang harus dilaksanakan. Dengan menjelaskan perkembangan kinerja, hal-hal yang harus diperbaiki jika karyawan bekerja dibawah standar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji hipotesis di tabel 4.15 yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $3,163 > 1,96$ dan p-value $0,002 < 0,05$ dapat diartikan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sabrijal Fikri dan Nova Begawati (2020) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki kemampuan kerja yang berbeda. Semakin handal kemampuan karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut.

6. Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Komunikasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji mediasi di tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai t-statistic sebesar $0,366 < 1,96$ dan p-value



$0,714 > 0,05$ dimana motivasi kerja tidak mempengaruhi hubungan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Tidak ada keterkaitan motivasi kerja terhadap pengaruh komunikasi kerja pada kinerja karyawan. Responden hanya berfokus pada menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah yang diberikan, bukan dengan adanya keterlibatan motivasi yang tinggi yang ada pada masing-masing diri karyawan.

7. Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji mediasi di tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai t-statistic sebesar $1,974 > 1,96$ dan p-value $0,041 < 0,05$ dimana variabel mediasi motivasi kerja mempengaruhi hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Kemampuan kerja yg dimiliki karyawan juga berasal dari motivasi yang timbul dari dalam pribadi. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi juga memiliki motivasi dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Setelah melakukan uji analisis, kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) PT. Anugerah Tirta Samudra. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi dilingkungan kerja tidak mempengaruhi motivasi yang sudah ada pada diri karyawan.
2. Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) PT. Anugerah Tirta Samudra. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi juga memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi juga.
3. Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Anugerah Tirta Samudra. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.
4. Komunikasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Anugerah Tirta Samudra. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dalam pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja.
5. Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Anugerah Tirta Samudra. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan yang handal dapat menghasilkan kinerja yang optimal juga.
6. Motivasi Kerja (Z) tidak memediasi hubungan antara komunikasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) PT. Anugerah Tirta Samudra. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat mempengaruhi secara komunikasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
7. Motivasi Kerja (Z) memediasi hubungan antara kemampuan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) PT. Anugerah Tirta Samudra. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Harapannya bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat bermnafaat untuk dijadikan bahan referensi, pedoman, acuan, pedoman dan diharapkan dapat menambah variabel lainnya yang dapat dijadikan sebagai penelitian. Sebab masih banyak variabel selain komunikasi kerja dan kemampuan kerja yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti prestasi kerja, loyalitas kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.
2. Bagi perusahaan harapannya untuk menjaga komunikasi kerja, meningkatkan kemampuan setiap karyawan, lebih memotivasi karyawan agar tetap berada di jalur yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya dapat memberi keuntungan bagi pihak perusahaan juga.
3. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel independen lainnya selain variabel komunikasi kerj dan kemampuan kerja seperti lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozaq, (2018) *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Wanita Di Kecamatan Sumobito*. Other thesis, STIE PGRI DEWANTARA.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Batjo, Nurdin, Saleh, Mahadin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar. Aksara Timur
- Bran Hans, Raja (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Jakarta Timur)*. Skripsi thesis, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA.
- Bu'ulolo, Apenida., Fau, Samanoi, H., Fau, Jhon, F. (2021). *Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan*. PARETO : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. Vol. 6 No.2

- Fikri, sabrijal., dan Begawati, Nova. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tri Sapta Jaya Cabang Padang*. Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti.J M, VOL. 2, NO. 4
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. Tomas M., Ringle, Christian M., & Sarstedt, Marko. (2019). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen (Edisi II)*. Yogyakarta: BPFE.
- Herdiana,Raningsih (2021) *Pengaruh Pengetahuan Manajemen Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Umum PDAM Kabupaten Ciamis)*. Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.
- Hidayah, N., & Hidayati, A. (2023). *Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kpps Bmt Nu Jawa Timur Area Banyuwangi*. RIBHUNA: Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah, 2(1), 01-08.
- Noni,Nurani (2014) *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pulp Machine Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Riau*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rivai, Veithzal (2015). (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta :Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Sekartini, N. L. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi* Universitas Warmadewa. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha, 3(2), 64-75.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
