

Mengukur Hubungan Inisiatif dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan

Dendy Herdika Wijaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hairun, Ternate

eleven.dendi35@gmail.com

Abstract : *The motivation behind this study is to determine the impact of initiative and communication on employees. This study was conducted at PT. Makassar Mega Jaya Mulia, where the number of samples used in this study was 27 employees. This study used the direct simple random sampling method, primary data from the questionnaire was used for data collection. The sample of this study consisted of all permanent workers of PT. The saturated sampling method was used in the sampling process so that all samples were employees of PT. Mega Jaya Mulia Makassar can be used as samples. The findings show that the initial hypothesis is not supported, indicating that initiative does not have a significant effect on employee performance at PT. The second hypothesis is accepted, and it has been proven that communication at PT has a significant and positive impact on employee performance at PT. .Mega Jaya Mulia Makassar Despite the fact that the data shows that the initiative variable has a greater influence on employee performance than the communication variable, the third hypothesis is not supported.*

Keywords: *Initiative; Communication; Employee Performance*

Abstrak : Motivasi di balik penelitian ini adalah untuk menentukan dampak inisiatif dan komunikasi pada karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT.Makassar Mega Jaya Mulia, dimana jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 27 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode direct simple random sampling, data primer dari kuesioner digunakan untuk pengumpulan data. Sampel penelitian ini terdiri dari semua pekerja tetap Karyawan PT. Metode pengambilan sampel jenuh digunakan dalam proses pengambilan sampel sehingga semua sampel merupakan karyawan PT. Mega Jaya Mulia Makassar dapat digunakan sebagai sampel. Temuan menunjukkan bahwa hipotesis awal tidak didukung, menunjukkan bahwa inisiatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hipotesis kedua diterima, dan telah dibuktikan bahwa komunikasi di PT memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. .Mega Jaya Mulia Makassar Terlepas dari kenyataan bahwa data menunjukkan bahwa variabel inisiatif memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada variabel komunikasi, hipotesis ketiga tidak didukung.

Kata Kunci : Inisiatif ; Komunikasi ; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi memastikan bahwa program-programnya selalu dilaksanakan secara efektif. Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan. Kinerja karyawan dan organisasi saling terkait dalam hal ini. Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan apa yang telah dilakukan atau dapat dilakukan untuk perusahaan. Kinerja staf memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat keberhasilan bisnis. Hasil yang bagus akan diikuti dengan eksekusi yang sangat baik, yang akan meningkatkan bisnis organisasi. Di sisi lain, keberhasilan perusahaan juga akan menderita akibat kinerja karyawan yang di bawah standar. Kinerja karyawan tersebut dapat dievaluasi dengan berbagai cara, antara lain

kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Semuanya tergantung pada berapa banyak pekerja dan berapa lama mereka bekerja. Kinerja karyawan diukur dengan jumlah jam kerja, keterlambatan, ketidakhadiran, dan jam kerja. Oleh karena itu, karyawan harus terus belajar dan berkembang untuk maju dan menjadi lebih terampil. Selanjutnya, akan dibuat tempat kerja yang kokoh, yang pada dasarnya akan mempengaruhi efisiensi dan hasil. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bisnis menggunakan berbagai strategi yang masing-masing memiliki keunikan tersendiri. Upaya peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada produktivitas perusahaan (Indah Mariani & Sariyathi, 2017). Kinerja karyawan yang unggul memerlukan inisiatif dan inisiatif yang efektif. komunikasi internal dalam organisasi karena kesadaran karyawan yang baik memastikan bahwa semuanya berjalan dengan lancar. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif tercipta sebagai hasilnya. Kinerja karyawan harus ditingkatkan oleh individu dan organisasi melalui pengembangan inisiatif dan komunikasi. Salah menafsirkan pesan yang disampaikan disampaikan sebagai akibat dari kurangnya kemahiran dalam strategi komunikasi yang efisien adalah salah satu masalah paling mendesak yang perlu diselesaikan. Untuk saling memahami, komunikator dan komunikan harus memiliki hubungan yang harmonis. Ketika orang berada dalam hubungan yang baik, mereka lebih mungkin untuk mengerti atau tergerak oleh cara mereka berkomunikasi. Akibatnya, manajer harus bekerja untuk menciptakan suasana yang mendorong inisiatif dan komunikasi yang jelas. Jika setiap karyawan mengambil inisiatif, komunikasi akan lebih efektif dan efisien, yang akan menguntungkan bisnis.

Inisiatif

Sikap kita dalam menggunakan kata-kata, pikiran, dan tindakan kita secara bijaksana untuk mencapai hasil terbaik disebut inisiatif.

Komunikasi

Komunikasi kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Safarini & Asih (2020), adalah proses dimana seorang pemimpin memastikan bahwa tugas kerja diselesaikan seefisien mungkin dengan mengkomunikasikan ide dan informasi kepada karyawan atau bawahan dalam bentuk perintah dan instruksi kerja. komunikasi adalah diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan yang baik (sebagai antisipasi untuk kemajuan organisasi), hubungan saling menghargai dan menghargai satu sama lain

Kinerja Karyawan

Menurut Arianto & Kurniawan (2020), kinerja karyawan adalah semua proses kerja, yang hasilnya dapat digunakan untuk menentukan baik atau buruknya hasil kerja individu tersebut. Di sisi lain, Jaka et al. Menurut 2013, kinerja didefinisikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan, fungsi, atau indikator profesi selama periode waktu yang telah ditentukan. Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Hariman, Hilgert, Arianto, dan Kurniawan (2020), merupakan peragaan hasil kerja aparatur yang akan menjadi dasar untuk menentukan tercapai atau tidaknya suatu organisasi pemerintah mencapai tujuannya. Hasil yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya juga termasuk dalam kinerja.

Berdasarkan pemaparan diatas maka hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah :

H₁ = Perputaran kas berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas (ROA).

H₂ = Perputaran piutang berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas (ROA).

H₃ = Perputaran persediaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas (ROA).

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian kuantitatif dan penalaran deduktif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sari & Sugiyono (2016), metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang melihat populasi atau sampel tertentu. Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dan statistik analisis data digunakan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mega Jaya Mulia Makassar yang berjumlah 35 orang. Metode Pengumpulan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: Observasi, metode angket, dan wawancara.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Deskripsi data penelitian

PT. Mega Jaya Mulia Makassar adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Metode sampling jenuh digunakan untuk pengambilan sampel. Hal ini sering dilakukan ketika populasi relatif kecil. Ilustrasi lain adalah sensus, di mana setiap anggota populasi adalah sampel. nama untuk sampel jenuh. Peserta penelitian adalah semua karyawan PT. Mega Jaya Mulia Makassar dihadiri 35 orang. dengan deskripsi sebagai berikut: Ada 1 orang manager, 2 orang pimpinan gudang, 2 orang data administrator, 3 orang pemasar, dan 27 karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui benar tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner. Jika suatu pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang perlu diukur, maka dikatakan valid. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pernyataan dinyatakan valid. Berikut hasil pengujian validitas secara lengkap:

Inisiatif

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Inisiatif (X1)

No. Item	Rhitung	Rtabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,651	0,3338	0,000	Valid
X1.2	0,362	0,3338	0,033	Valid
X1.3	0,603	0,3338	0,000	Valid
X1.4	0,484	0,3338	0,003	Valid
X1.5	0,437	0,3338	0,009	Valid
X1.6	0,497	0,3338	0,002	Valid
X1.7	0,334	0,3338	0,050	Valid
X1.8	0,587	0,3338	0,000	Valid
X1.9	0,536	0,3338	0,001	Valid
X1.1	0,397	0,3338	0,018	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2022

Hubungan antara setiap pointer dengan total skor build untuk setiap variabel ditunjukkan dengan hasil yang sangat besar pada Tabel 5.9. Hal ini terlihat dari jumlah partisipan sebanyak 35 orang ($n = 35-2$) dan tingkat signifikan 5% ($= 0,05$), sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,3338 yang berarti semua instrumen penelitian dapat digunakan. komunikasi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

No. Item	Rhitung	Rtabel	Sig.	Keterangan
X2.1	0,594	0,3338	0,000	Valid
X2.2	0,626	0,3338	0,000	Valid
X2.3	0,392	0,3338	0,020	Valid
X2.4	0,696	0,3338	0,000	Valid
X2.5	0,558	0,3338	0,001	Valid
X2.6	0,711	0,3338	0,000	Valid
X2.7	0,342	0,3338	0,044	Valid
X2.8	0,394	0,3338	0,019	Valid
X2.9	0,421	0,3338	0,012	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2022

Pada Tabel 2. terdapat korelasi yang signifikan antara masing-masing indikator dengan total skor konstruk setiap variabel. Hal ini terlihat dari jumlah peserta sebanyak 35 orang ($n = 35 - 2$) dan tingkat signifikansi 5% ($= 0,05$), sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,3338 yang berarti semua instrumen penelitian dapat digunakan.

Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Rhitung	Rtabel	Sig.	Keterangan
Y1	0,572	,3338	0,000	Valid
Y2	0,686	,3338	0,000	Valid
Y3	0,677	,3338	0,000	Valid
Y4	0,492	,3338	0,003	Valid
Y5	0,617	,3338	0,000	Valid
Y6	0,606	,3338	0,000	Valid
Y7	0,679	,3338	0,000	Valid
Y8	0,470	,3338	0,004	Valid
Y9	0,331	,3338	0,052	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2022

Pada Tabel 3. terlihat bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara masing-masing indikator dengan total skor konstruk masing-masing variabel. Hal ini terlihat dari jumlah partisipan sebanyak 35 orang ($n = 35 - 2$) dan tingkat signifikansi sebesar 5% ($= 0,05$), sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,3338 yang berarti semua instrumen penelitian dapat digunakan.

Uji reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan SPSS Versi 23 untuk mengetahui apakah tanggapan responden memberikan hasil yang konsisten. Fakta bahwa nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,06 menunjukkan bahwa temuan uji reliabilitas instrumen dapat diandalkan. Berikut adalah tabel uji reliabilitas:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Inisiatif (X1), Komunikasi (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas Alpha (a)	Keterangan
Inisiatif (X1)	0.631	0.60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.692	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.737	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2022

Hasil koefisien reliabilitas untuk setiap item pernyataan dari variabel Inisiatif (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa semua instrumen dikatakan reliabel, seperti terlihat pada tabel 5. atau memenuhi kriteria.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.18245191
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.104
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah tahun 2022

Tabel 6..Sig menampilkan hasil asimilasi uji normalitas. Nilai yang lebih besar dari 0,05 pada uji Kolmogrov-Smirnov 2-ekor menunjukkan bahwa data yang diperiksa berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas, sebaliknya, bertujuan untuk memastikan apakah model regresi mengidentifikasi korelasi antara variabel independen. Dalam model regresi yang baik, korelasi antara variabel independen menunjukkan bahwa variabel tidak ortogonal atau serupa. Multikolinearitas tidak dapat terjadi jika baik VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih besar dari 0,10. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.141	7.046		2.433	.021		
Inisiatif	.187	.152	.202	1.230	.228	.844	1.185
Komunikasi	.383	.154	.408	2.486	.018	.844	1.185

Variabel inisiatif (X1) dan komunikasi (X2) seperti terlihat pada tabel 5.14 di atas memiliki nilai tolerance sebesar 0,844 yang menunjukkan lebih besar atau sama dengan 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,185 yang menunjukkan bahwa keduanya kurang dari 10. Hasilnya, data yang diuji tidak menunjukkan multikolinieritas.

Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan antara inisiatif pegawai dengan komunikasi dan kinerja diuji dengan menggunakan regresi linier berganda. Dari pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 23 ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.141	7.046		2.433	.021
Inisiatif (X1)	.187	.152	.202	1.230	.228
Komunikasi (X2)	.383	.154	.408	2.486	.018

Sumber : Data diolah tahun 2022

Data pada tabel 5.17 di atas digunakan untuk menghitung koefisien regresi linier berganda, dan nilai beta (B) diambil dari Unstandardized Coefficients sebagai berikut:

1. $Y = 17,141$ (konstan), 0,187 (inisiatif), 0,383 (komunikasi), dan e Berikut ini dapat dikatakan untuk menjelaskan hasil di atas: 1. Berdasarkan konstanta ($b_0 = 17,141$), kinerja pegawai adalah 17,141 tanpa variabel Inisiatif (X1) dan Komunikasi (X2) atau dengan asumsi $X = 0$.
2. Koefisien X1 ($b_1 = 0,187$) menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif oleh variabel inisiatif (X1). Dengan kata lain, kinerja pegawai akan dipengaruhi sebesar 0,187 jika variabel inisiatif meningkat sebesar 1%.
3. Koefisien X2 ($b_2 = 0,383$) menunjukkan bahwa variabel korespondensi (X2) berpengaruh nyata terhadap pelaksanaan representatif (Y); dengan kata lain kinerja karyawan akan dipengaruhi sebesar 0,383 kali peningkatan satu persen pada variabel komunikasi.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Untuk menentukan minimal dua variabel yaitu inisiatif (X1) dan komunikasi (X2), variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) harus dianalisis dengan menggunakan koefisien determinasi (R²) atau R-Square. Tabel berikut menampilkan data berikut:

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,522 ^a	,272	,227	2,250

Sumber : Data diolah tahun 2022

Nilai R berdasarkan tabel 9 menggambarkan jenis hubungan antar variabel. Semakin besar nilai R semakin erat hubungannya. Nilai R sebesar 0,522 menunjukkan adanya hubungan antara kinerja karyawan berbasis inisiatif dan komunikasi pada PT. Mega Jaya Makassar memiliki koefisien korelasi sebesar 52,2%, yang menunjukkan bahwa ada hubungan sedang antara keduanya sebagai aturan umum untuk menginterpretasikan data. Koefisien determinasi R square (R²) yang disesuaikan sebesar 0,227, atau 22,7%, menunjukkan bahwa komunikasi dan inisiatif memiliki pengaruh sebesar 22,7% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 77,3% disebabkan oleh variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Korelasi dan Regresi

Uji Analisis Kolerasi Bivariate

Analisis korelasi menitikberatkan pada nilai koefisien korelasi yang menunjukkan derajat keeratan hubungan antar variabel. Bisa jadi ada hubungan positif atau negatif antara variabel-variabel tersebut. Tidak ada faktor lingkungan (Y) dan faktor independen (X) dalam uji hubungan.karena hubungan antara variabel independen dan variabel dependen akan sama signifikannya dengan hubungan antara keduanya.Variabel yang terhubung berkorelasi jika nilai Sig (two-tailed) adalah 0,05. Sebaliknya, jika nilai Sig. Tidak ada korelasi bila nilai 2-tailed) lebih besar dari 0,05. Ada hubungan antar faktor jika rhitung > rtabel. Sebaliknya, tidak ada korelasi antar variabel jika rhitung dan rtabel sama.

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Kolerasi Bivariate Correlations

		Inisiatif	Komunikasi	Kinerja Karyawan
Inisiatif	Pearson Correlation	1	,395*	,363*
	Sig. (2-tailed)		,019	,032
	N	35	35	35
Komunikasi	Pearson Correlation	,395*	1	,488**
	Sig. (2-tailed)	,019		,003
	N	35	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,363*	,488**	1
	Sig. (2-tailed)	,032	,003	
	N	35	35	35

Sumber : Data diolah tahun 2022

Kesimpulan berikut dapat ditarik dari ketiga analisis korelasi bivariat fundamental untuk pengambilan keputusan yang disajikan pada tabel 10:

- Berdasarkan Sig.of nilai signifikan 2-tailed)
Tabel output di atas menunjukkan nilai Sig. Hubungan yang signifikan antara inisiatif (X1) dan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan korelasi 2-tailed sebesar 0,032 0,05.pada titik tersebut , nilai hubungan antara representative execution (Y) dengan variabel korespondensi (X2) adalah Sig.2-tailed) sebesar 0,003 0,05 menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel komunikasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan nilai r hitung Nilai r hitung untuk hubungan variabel inisiatif (X1) dengan kinerja karyawan (Y) yang diketahui sebesar 0,363 > rtabel 0,333 dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel inisiatif (X1) dan kinerja karyawan (Y). Jadi diketahui bahwa r hitung suatu insentif untuk variabel korespondensi (X2) dan pelaksanaan representatif (Y) adalah 0,488 > rtabel 0,333, sangat mungkin beralasan bahwa ada hubungan atau hubungan antara dua variabel. Hitung r positif atau analisis korelasi Pearson mengungkapkan hubungan positif antara kedua variabel. Dengan kata lain, peningkatan inisiatif dan komunikasi juga akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

Analisis regresi berganda adalah metode atau teknik analisis hipotesis penelitian yang menggunakan persamaan matematis untuk menentukan apakah satu variabel mempengaruhi variabel lain. Tujuan analisis regresi linier berganda atau berganda adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas, yang disebut juga sebagai variabel bebas. Berikut adalah rumus persamaan untuk analisis regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Detail:

a = nilai beta konstan (Coefficientsa);

b1 = nilai variabel inisiatif (X1) beta (Coefficientsa);

b2 = nilai variabel komunikasi (X2) beta (Coefficientsa).

Tabel 11. Uji Analisis Regresi Multiples Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikai, Inisiatif ^b	.	Enter

Sumber : Data diolah tahun 2022

Tabel variabel yang awalnya dimasukkan kemudian dikeluarkan memberikan informasi tentang variabel penelitian serta metode analisis regresinya. Variabel bebas untuk analisis adalah variabel inisiatif dan komunikasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Dilakukan dengan input analisis regresi berbasis. Akibatnya, kolom yang berisi variabel yang dihapus kosong dan tidak ada angka. $Y = 17,141 + 0,187X_1 + 0,383X_2$.

Tabel 12 Hasil Uji Analisis Regresi Multiples

Variabel	Koefisien regresi (Beta)	Koefisien Regresi	R Square
X1	0.202	0.363	0.272
X2	0.408	0.488	

Sumber: diolah 2022

Menghitung sumbangan efektifitas (SE)

Dalam analisis masa lalu, kontribusi seorang supervisor tunggal atau berbagai independen terhadap berbagai kriteria (dependen) disebut kontribusi yang efektif (SE). Berikut rumus perhitungan SE:

- 1) Kontribusi variabel efektifitas inisiatif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dihitung sebagai berikut:

$$SE(X1)\% = \text{Betax1} \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE(X1)\% = 0,202 \times 0,363 \times 100\%$$

$$SE(X1)\% = 0,7\%$$

- 2) Kontribusi efektifitas komunikasi (X2) terhadap kualitas komunikasi hidup (Y) dapat diringkas sebagai berikut:

$$SE(X2)\% = \text{Betax2} \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE(X2)\% = 0,408 \times 0,488 \times 100\%$$

$$SE(X2)\% = 19,9\%$$

- 3) Kontribusi efektifitas total (SE) adalah sebagai berikut:

$$SE \text{ total} = SE(x1)\% + SE(x2)\%$$

$$SE \text{ total} = 0,7 \text{ persen} + 19,9 \text{ persen}$$

$$SE \text{ total} = 20,6 \text{ persen}$$

Menurut data, efektifitas (SE) variabel inisiatif (X1) lebih besar dari 0,7 persen disebabkan oleh kinerja karyawan (Y). Berkat efektifitas komunikasi (SE), kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 19,9%.X2). menarik kesimpulan bahwa penemuan (X1) mampu diikat dengan komunikasi variabel (X2) dalam kaitannya dengan karyawan (Y). All out SE sama atau lebih besar dari koefisien analisis regresi terapi (Rsquare), yaitu 20,6 %.

Menghitung Sumbangan Relatif (SR)

Ukuran yang dikenal sebagai kontribusi relatif (SR) menggambarkan besarnya kontribusi variabel prediktor terhadap kontribusi variabel independen terhadap jumlah kotak regresi. Total atau sama dengan kontribusi relatif satu variabel independen adalah 100 persen. Resep untuk SR adalah sebagai berikut:

$$SR(X)\% = \frac{SE(X)\%}{R^2}$$

- 1) Sumbangan Relatif Variabel Inisiatif (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

$$\frac{SR(X)\%}{R^2} = SE(X)\%$$

$$\frac{(X1)\%}{20,6\%} = 0,7\%$$

$$(X1)\% = 3,4\%$$

$$(X1)\% = 3,4\%$$

- 2) Sumbangan Relatif Variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

$$\frac{SR(X)\%}{R^2} = SE(X)\%$$

$$(X2)\% = \frac{19,9\%}{20,6\%}$$

$$(X2)\% = 96,6\%$$

$$(X2)\% = 96,6\%$$

- 3) Sumbangan Relatif (SR) total dapat dihitung sebagai berikut:

$$SR \text{ total} = SR(X1)\% + SR(X2)\%$$

$$SR \text{ total} = 3,4\% + 96,6\%$$

$$SR \text{ total} = 100\%$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa Variabel Inisiatif (X1) memiliki kontribusi relatif (SR) sebesar 3,4% terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan kinerja pegawai (Y) sebesar 96,6% dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi (SE) (X2). Total SR adalah 1 atau 100 persen.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Hipotesis telah diuji sebagian. Dengan tingkat kepastian 95% atau = 5%, pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen diuji. Selama pengujian, digunakan SPSS Versi 23. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar atau seberapa kecil pengaruh variabel independen (independen) terhadap variabel dependen. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 13 Hasil Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,141	7,046		2,433	,021
Inisiatif	,187	,152	,202	1,230	,228
Komunikasi	,383	,154	,408	2,486	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Rumus $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$, $t = (0.025; 35-2-1)$, $t = (0.025; 32)$, setelah itu $t_{tabel} = 2.037$. Berikut adalah persamaan regresi yang menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji t:

- 1) Pengaruh inisiatif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 Nilai sig ditampilkan pada tabel di atas. H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai 0,228 lebih besar atau sama dengan 0,05. Karena variabel inisiatif memiliki thitung sebesar 1,230 dan ttabel sebesar 2,037, maka thitung dan ttabel adalah sama. Dapat ditarik kesimpulan bahwa inisiatif tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.
- 2) Pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Mega Jaya Mulia Makassar
 Nilai sig ditampilkan pada tabel di atas. H0 ditolak dan H2 diterima jika nilai 0,018 lebih kecil atau sama dengan 0,05. Karena variabel komunikasi memiliki thitung sebesar 2,486 dan ttabel sebesar 2,037, maka Thitung lebih besar dari Ttabel .Dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Jaya Mulia Makassar

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 14 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	60.626	2	30.313	5.990	.006 ^b
Residual	161.945	32	5.061		
Total	222.571	34			

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 valid, menunjukkan bahwa X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y secara simultan, mengingat nilai signifikansi pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y diketahui sebesar 0,021 0,05 dan nilai Fhitung adalah 5,990 > Ftabel 3,28.

Berikut interpretasi temuan penelitian yang dapat ditarik dari hasil uji analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen:

Pengaruh Inisiatif (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak inisiatif terhadap kinerja karyawan PT. Nilai Unstandardized Coefficient Mega Jaya Mulia Makassar yang positif sebesar 0,187 menunjukkan bahwa inisiatif karyawan berhubungan dengan kinerja. Sebaliknya, kurangnya inisiatif akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Uji yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama menunjukkan bahwa PT tidak secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh variabel inisiatif. Nilai Sig dan thitung Mega Jaya Mulia Makassar sebesar 1,230. Lebih signifikan dari nilai 0,228 atau lebih besar dari 0,05 atau nilai kemungkinan. Hal ini menunjukkan bahwa inisiatif memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. H₀ diterima, sedangkan H₁ tidak.

Temuan penelitian ini selaras dengan hasil dari temuan(Asih, 2017), (Rahmatullah, 2023), (Rizki, 2023) yang menemukan bahwa inisiatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, temuan penelitian ini (Yasmeari et al., Menurut (2019), inisiatif memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kinerja karyawan berkorelasi dengan tingkat komunikasi, yang ditunjukkan oleh nilai Unstandardized Coefficients Mega Jaya Mulia Makassar yang positif sebesar 0,383. Sebaliknya, kinerja karyawan akan menderita jika komunikasi buruk. Nilai thitung dari 2,486 yang berarti lebih besar dari nilai tabel 2,037, dan nilai signifikan 0,018 yang berarti lebih kecil dari probabilitas 0,05—nilai 0,018 0,05; thitung mengalahkan ttabel. kinerja di PT ditingkatkan dengan komunikasi yang efektif sehingga H₂ diterima di Mega Jaya Mulia Makassar dan H₀ ditolak.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Ginting *et al.*, 2019), (Tafsir *et al.* 2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pernyataan yang dibuat oleh Aji & Cori (2019) bahwa komunikasi memiliki tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak didukung oleh penelitian ini.

Dampak Kinerja Karyawan PT Terhadap Inisiatif dan Komunikasi

Spekulasi ketiga menyatakan bahwa seperti yang ditunjukkan oleh konsekuensi uji Commitment Viability (SE) dan Relative Commitment (SR) bahwa variabel korespondensi mempengaruhi pelaksanaan pekerja PT pada waktu yang sama. Kontribusi relatif (SR) dari variabel return on assets (VROA) Makassar terhadap return saham sebesar 3,4%. Dengan total SR sebesar 100 persen atau lebih besar dari 1, variabel Economic Value Added memiliki Relative Contribution (SR) terhadap Return Saham sebesar 96,6%.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh inisiatif dan komunikasi. Mega Jaya Mulia di Makassar.35 karyawan tetap berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian, analisis, dan pembahasan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan spekulasi primer, dapat dihipotesiskan bahwa drive memiliki dampak yang signifikan terhadap implementasi perwakilan di PT sebagai hasil dari uji tidak lengkap (uji-t). Mega Jaya Mulia di Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

variabel bebas (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa inisiatif yang buruk akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT, yang ditunjukkan dengan hasil uji parsial (uji-t) untuk hipotesis kedua. Mega Jaya Mulia Makassar Berdasarkan temuan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa variabel bebas (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), ada ruang untuk spekulasi lebih lanjut. Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara komunikasi karyawan dan kinerja. Pengujian Kontribusi Efektifitas (SE) dan Kontribusi Relatif (SR) menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di PT dibandingkan dengan faktor lain pada waktu yang bersamaan. Mega Jaya Mulia Makassar Kontribusi relatif (SR) variabel Return Pada Assets to stock return sebesar 3,4%. Dengan total SR sebesar 100 persen atau lebih besar dari 1, variabel Economic Value Added memiliki Relative Contribution (SR) terhadap Stock Return sebesar 96,6%.

Daftar Pustaka

- Aji, C. Cori, G.B., dan Disiplin Kerja di Pt. Memoderasi Dampak Komunikasi Internal dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Hyper Mega Shipping11(2), 24–35, *Journal of Transactions*.
- Arianto, N. dan Kurniawan, H. (2020). Motivasi dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.312 dalam JENIUS, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia
- Asih, W. (2017). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inisiatif, Pembelajaran, dan Kemampuan Beradaptasi Diary aspek Keuangan dan Bisnis, 18(1), 96.<https://doi.org/10.30659/ekobis.18.1.96-105>
- Azwina, D., and Yusuf, S. (2020). Pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Radio Dalam, Gapa Citramandiri, Jakarta Selatan3(1), 28–43, *Journal of Business Disruption*.
- S. Farisi dan I. H. Pane (2020). Pengaruh Kompensasi dan Stres di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan Medan1(1), 29–42, *Seminar Ilmu Sosial, Teknik, dan Humaniora. I*.
- Ghozali (2016) *Aplikasi Analisis Multivariat Menggunakan Program IBM SPSS 23* (edisi 8). Dalam cetakan VIII. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. I. M.
- Ginting, T. Bangun, D. Munthe, dan S. Sihombing Disiplin dan komunikasi di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara) berdampak pada kinerja karyawan.5, 35–44, *Jurnal Manajemen*.
- Indah Mariani, L. M., and N. Sariyathi (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar6 (7): 244999, *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*.
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri : Sebuah kajian tentang Kinerja. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1),
- Rizki M Lamato. (2023). Pemberdayaan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 7(2), 1–9
- Tafsir, WI Alam, M Kanto, MU Data (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management* 6 (1),