

Abstract

The purpose of this study was to analyze how much influence communication has on performance, motivation on performance, the influence of communication and motivation simultaneously on employee performance at PT Mandiri Sejahtera Abadi. This research design uses descriptive quantitative methods and data collection techniques library research (library research) and field research (field research). The data analysis technique used in this study was the Multiple Linear Regression and Correlation Test. The results show that the constant value is 2,960, which means that if the communication and motivation variables do not change or are almost close to 0, the work performance created is 2,960. By using the analysis of the coefficient of determination, the result is 83 percent, so it can be concluded that the communication and motivation variables have an effect on employee performance, while the remaining 17 percent is influenced by other factors outside the communication and motivation variables.

Keywords:

Communication, Motivation, Employee Performance

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI SEJAHTERA ABADI

Aji Purnomo ¹, Sulistiyo Seti Utami ²

¹Mahasiswa S1 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

²Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

E-mail: sulistyo.setiutami@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim:

Ditelaah: 19 Januari 2021

Diterima: 19 Februari 2021

Publikasi daring [online]: 29 Februari 2021



Februari 2021, Vol 3 (1): 52-57

Indonesian Journal of Economics Application

©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

e-ISSN: 2622-2299

<http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJE A>

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, peranan dari sumber daya manusia sangatlah penting untuk dapat menentukan keberhasilan dari pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Peranan manusia juga sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia, karyawan adalah aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan, sehebat apapun perusahaan, tidak bisa berjalan dengan baik tanpa adanya faktor karyawan.

Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan khususnya mengenai kinerja karyawan pada PT. Mandiri Sejahtera Abadi, hasil survey menunjukkan bahwa adanya miss komunikasi dan motivasi.

Begitupun mengenai komunikasi dari hasil observasi yang penulis lakukan, permasalahan yang sering terjadi adanya karyawan yang salah persepsi dalam menerima informasi, contohnya yaitu seperti karyawan yang cuek dengan arahan pimpinan dan ada karyawan yang bersikap dan bertindak secara hati-hati dalam melakukan pekerjaan. Selain permasalahan antara pimpinan dengan karyawan masalah juga terjadi antara sesama karyawan yang kurang harmonis terlihat dari kepercayaan sesama karyawan dalam bekerja hingga menyebabkan tidak tercapainya target dalam perusahaan tersebut Serta dalam motivasi dari hasil observasi yang penulis lakukan, permasalahan yang sering terjadi tidak adanya peluang untuk karyawan yang berprestasi, memperlambat waktu istirahat dan bermain game dalam waktu bekerja. apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. oleh karena itu, perusahaan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Sejahtera Abadi”**

METODE

Dengan penelitian merupakan cara untuk memperoleh data dengan maksud tertentu. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data secara langsung dari perusahaan. Desain penelitian perlu dilakukan dalam suatu penelitian guna menemukan suatu pemecahan masalah yang sedang di teliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Pendekatan deskriptif Menurut Sugiyono (2018:35) adalah “metode ini di lakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel lebih (variabel yang berdiri sendiri).

Menurut sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Adapun pengertian pendekatan asosiatif yang diutarakan juga oleh sugiyono (2017:37) yaitu “suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara kedua variabel atau lebih”.

Pada metode ini penulis mengharapkan dapat mengetahui bagaimana hubungan atau pengaruh antara variabel pengaruh komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) yang merupakan variabel-variabel yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mandiri Sejahtera Abadi.

Berdasarkan hasil uji parial menunjukkan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Sejahtera Abadi. Pada uji parsial Komunikasi memiliki nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$. variabel komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 6,134. Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,134 > 2,004$) hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang sudah memberikan petunjuk lambang yang memudahkan dalam berkomunikasi dengan karyawan lain dan karyawan selalu menerima dan menjalankan kesepakatan rapat bersama.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_a) yaitu komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Wela Antayenia (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Sejahtera Abadi.

Berdasarkan hasil uji parial menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Sejahtera Abadi. Pada uji parsial Motivasi memiliki nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$. Variabel Motivasi adalah 0,723 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Mandiri Sejahtera Abadi. Artinya, apabila pemberian Motivasi yang diberikan kurang baik kepada karyawan, maka tingkat kinerja karyawan rendah. Nilai yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial), menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 12,098. Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($12,098 > 2,004$) hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari perusahaan sudah memberikan penghargaan atas nilai kerja yang telah karyawan dapatkan

atas kinerjanya serta sebagian besar karyawan menyukai kerja sama dari pada bekerja sendiri.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_a) yaitu Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Aris teguh mardiyanto (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi (X_1) dan Motivasi (X_2) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Mandiri Sejahtera 29Abadi.

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi linear berganda.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 2,960 + 0,367 X_1 + 0,723 X_2$$

Berdasarkan analisis korelasi berganda diperoleh koefisien korelasi antara variabel Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,909 diinterpretasikan bahwa hubungan Komunikasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Presentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh hasil analisis korelasi berganda pada nilai R^2 sebesar 0,827.

Hal ini menjelaskan bahwa besarnya pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan adalah 83%, sedangkan sisanya 17% ditentukan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi.

Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan diperoleh nilai F_{hitung} untuk model regresi yang digunakan sebesar 129,016 dengan menggunakan keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (0,05), $df_1 = 2$, dan $df_2 (57 - 2 - 1) = 54$, maka hasil F_{tabel} sebesar 3,17. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($129,016 > 3,17$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan, memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dalam bab ini penulis mencoba memberikan simpulan atas hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Sejahtera Abadi.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai simpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial), menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 6,134. Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,134 > 2,004$), hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial), menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 12,098. Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$

(12,098 > 2,004) hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

3. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan diperoleh nilai F_{hitung} untuk model regresi yang digunakan sebesar 129,016 dengan menggunakan keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (0,05), $df_1 = 2$, dan $df_2 (57 - 2 - 1) = 54$, maka hasil F_{tabel} sebesar 3,17. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($129,016 > 3,17$), maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan, memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengenai pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan maka saran dari penulis dianggap perlu kepada perusahaan yaitu:

1. Berdasarkan hasil kuesioner tentang komunikasi (X_1) terdapat nilai skor terendah pada tabel 4.13 yaitu perusahaan masih belum selalu menyampaikan pesan/instruksi melalui berbagai media antara lain (tatap muka, WA, telepon, memo, email, sms dan surat edaran) kepada karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya pihak manajemen PT. Mandiri Sejahtera Abadi memanfaatkan media yang efektif seperti tatap muka, WA dan surat edaran.
2. Berdasarkan hasil kuesioner tentang motivasi (X_2) terdapat nilai skor terendah pada tabel 4.20 yaitu karyawan merasa prestasi kerja karyawan masih belum sesuai dengan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya pihak manajemen PT. Mandiri Sejahtera Abadi melakukan evaluasi motivasi secara objektif dengan menggunakan jasa auditor SDM.
3. Berdasarkan hasil kuesioner tentang kinerja karyawan (Y) terdapat nilai skor terendah pada tabel 4.31 yaitu karyawan masih belum selalu tetap bekerja dengan penuh tanggung jawab sekalipun atasan tidak mengawasi. Oleh karena itu, sebaiknya pihak manajemen PT. Mandiri Sejahtera Abadi memberikan pelatihan penyegaran tentang cara bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2013. *Prosedur penelitian*. Jakarta. Penerbit: PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: PT. Bumi Aksara. Edisi Refisi.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE.
- Hery, 2019. *Manajemen kinerja*. Jakarta. Penerbit: PT. Grasindo.
- Iman, Indra & Siswandi. 2009. *Aplikasi Manajemen perusahaan: analisis kasus dan pemecahannya*. Jakarta. penerbit: Mitra Wacana Media.
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Depok. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P 2018. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: PT. BumiAksara.
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian*. Bandung. penerbit: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna, 2014. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta. Penerbit: PUSTAKABARUPRESS
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. penerbit: kencana.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku organisasi*. Bandung. Penerbit: CV PUSTAKA SETIA

Uno. Hamzah B. 2019. *teori otivasi & Pengukurannya*. Jakarta. Penerbit: PT. Bumi Aksara.
Widodo, 2004. *Proposal penelitian*. Jakarta. Penerbit: MAGNA SCRIPT