

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mustofa

Email : lansani85@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.58217/jubisma.v7i2.224>

Abstract. This study aims to determine how much influence the Influence of Communication and Motivation on Employee Performance engaged in the manufacturing sector. Where one of the efforts to improve employee performance is by improving communication and providing motivation so that organizational or company goals can be achieved. The sample taken was 67 respondents, data was collected using a questionnaire method filled out by the respondents. The collected data will then be tested using data quality tests, namely: validity tests and reliability tests, then valid and reliable data will then be tested with descriptive statistical tests, followed by classical assumption tests, namely: normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests. Then tested again with correlation tests (partial and multiple), determination coefficient tests (partial and simultaneous), regression tests (simple and multiple) and finally hypothesis tests are carried out, namely: T tests and F tests carried out at a significance level of 5% or $\alpha = 5\%$. To facilitate data management, researchers use the help of the SPSS program version 23.0.

Keywords: Communication, Motivation and Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang bergerak di sektor manufaktur. Dimana salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara meningkatkan komunikasi dan memberikan motivasi agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Sampel yang diambil sebanyak 67 responden, pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang diisi oleh responden. Data yang terkumpul selanjutnya akan diuji menggunakan uji kualitas data yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya data yang valid dan reliabel selanjutnya akan diuji dengan uji statistik deskriptif, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Kemudian diuji kembali dengan uji korelasi (parsial dan berganda), uji koefisien determinasi (parsial dan simultan), uji regresi (sederhana dan berganda) dan terakhir dilakukan uji hipotesis yaitu: uji T dan uji F yang dilakukan pada taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 5\%$. Untuk memudahkan pengelolaan data, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0.

Kata Kunci: Komunikasi, Pemberian Motivasi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengolah Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang paling penting pula. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja,

perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama.

Komunikasi yang baik akan membuat keselarasan orientasi dan membuat kerjasama terjalin secara optimal. Berbagai macam perbedaan pendapat juga sering terjadi dalam perusahaan. Faktor yang tidak kalah penting lainnya adalah pemberian motivasi. Motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakan

seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas yang melatar belakangi penelitian ini, maka penelitian ini diberi judul sebagai berikut: "Pengaruh Komunikasi dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan".

Manajemen sumber daya manusia.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Menurut Hasibun dalam Rusdiana (2014:17) mengartikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013,2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Komunikasi. Menurut Hermawan dalam (Moses:2018) komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepihak lain agar terjadi saling mempengaruhi diantara keduanya. Faktanya perusahaan sering kali mengabaikan komunikasi, missunderstanding (kesalahan persepsi) yang sering terjadi dalam pekerjaan antar individu dan antar atasan dan bawahan di dalam lingkup perusahaan.

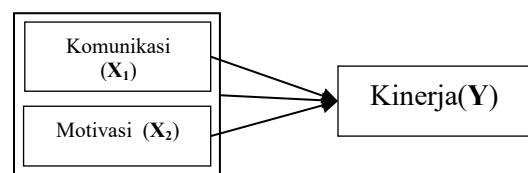
Motivasi. Menurut Luthans dalam (Miftah Fajar:2018) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja timbul dari diri seseorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Menurut George

dan Jones dalam (Dharmayanti:2015), teori motivasi kerja dibagi menjadi dua yaitu: teori kepuasan dan teori proses. Teori kepuasan yaitu memusatkan faktor-faktor yang ada didalam diri individu untuk mendorong, mengarahkan, memperthankan dan menghentikan perilaku. Teori proses ialah menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan dan diproses.

Kinerja. Menurut Thompson (2010) dalam (Benjamin:2017) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008:67) dalam (Miftah Fajar:2018).

KERANGKA BERFIKIR

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2019), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka kerja teoritis adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Kerangka kerja teoritis dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Kerja Teoritis

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitaif yang berkarakter probablistik menggunakan uji regresi. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah uji regresi sederhana dan berganda dengan serangkaian uji kualitas data, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini penelusuran pengaruh komunikasi dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan tersebut didapatkan dengan menggunakan metode survey, dimana menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data survey ini, dimana penelitian dilakukan dalam ruang alamiah atau bukan buatan dan peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) bahwa, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya

dengan instrumen kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebaginya. Jenis data yang digunakan penulis adalah data kuantitatif, dimana data tersebut akan memberikan informasi dalam bentuk angka. Informasi yang diperoleh kemudian diolah menjadi suatu analisis. Dengan metode ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran berkaitan dengan seluruh data yang diperoleh dan dapat memberikan saran serta masukan bagi perusahaan yang akan diteliti. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insidental, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:85), bahwa sampling insidental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan / insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan Teknik Simple random sampling adalah semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan.

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Korelasi Komunikasi (X_1) dengan Kinerja (Y)

		Correlations	
		KOMUNIKASI	KINERJA KARYAWA N
Control Variables	PEMBERIAN MOTIVASI	Correlation	
		Significance (2-tailed) df	.001 64
KINERJA KARYAWA N	KINERJA KARYAWA N	Correlation	.387 1.000
		Significance (2-tailed) df	.001 64 0

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian SPSS diatas, didapatkan nilai r sebesar 0,387 ini menunjukkan

adanya hubungan yang rendah antara komunikasi dan kinerja karyawan .

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Korelasi Motivasi (X_2) dengan Kinerja (Y)

		Correlations		
Control Variables			PEMBERI AN MOTIVASI	KINERJA KARYAWA N
KOMUNIKASI	PEMBERI AN MOTIVASI	Correlatio n	1.000	.419
		Significan ce (2-tailed)		.000
		df	0	64
	KINERJA KARYAWA N	Correlatio n	.419	1.000
		Significan ce (2-tailed)	.000	
		df	64	0

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian SPSS diatas, didapatkan nilai r sebesar 0,419 ini menunjukan

adanya hubungan yang sedang antara pemberian motivasi dan kinerja karyawan .

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Korelasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.570	2.502
a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN MOTIVASI, KOMUNIKASI				

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian SPSS diatas, didapatkan nilai korelasi (R) sebesar 0,764 ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat .

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Detreminasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.486	2.735
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI				

Sumber: Data diolah

Berdasarkan dari hasil uji diatas, didapatkan nilai korelasi (Adjusted R square) sebesar 0,486 dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi

(X_1) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 48,6% sisanya 51,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini. Misalnya disiplin, kompensasi dan pelatihan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Detreminasi X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.502	2.693

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN MOTIVASI

Sumber: Data diolah

Berdasarkan dari hasil uji diatas, didapatkan nilai korelasi (Adjusted R square) sebesar 0,502 dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel, sehingga

dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian motivasi (X_2) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 49,6% sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Detreminasi X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.570	2.502

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN MOTIVASI, KOMUNIKASI

Sumber: Data diolah

Berdasarkan dari hasil uji diatas, didapatkan nilai korelasi (Adjusted R square) sebesar 0,570 dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel, sehingga

dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi (X_1) dan pemberian motivasi (X_2) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 57% sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini. Misalnya disiplin, kompensasi dan pelatihan kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier X₁ terhadap Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	14.007	4.675		2.996	.004
	KOMUNIKASI	.791	.099	.703	7.965	.000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bentuk persamaan dan penjelasan sebagai berikut:

$$Y = 14,007 + 0,791 X_1$$

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier X₂ terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.860	4.066		4.392	.000
	PEMBERIAN MOTIVASI	.552	.067	.714	8.214	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bentuk persamaan dan penjelasan sebagai berikut:

$$Y = 17,860 + 0,552 X_2$$

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier X₁ dan X₂ terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.335	4.391		2.354	.022
	KOMUNIKASI	.441	.131	.392	3.363	.001
PEMBERIAN MOTIVASI		.334	.090	.431	3.697	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bentuk persamaan dan penjelasan sebagai berikut:

$$Y = 10,335 + 0,441X_1 + 0,334X_2$$

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis X₁ terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.007	4.675		2.996	.004
	KOMUNIKASI	.791	.099	.703	7.965	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data diolah

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan.
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka hasil nilai t hitung sebesar 7,965 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Kemudian jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dengan nilai $n=67-3=64$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,997. Nilai $t_{hitung} 7,965 > t_{tabel} 1,997$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis X_2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error				
1	(Constant)	17.860	4.066			4.392	.000
	PEMBERIAN MOTIVASI	.552	.067	.714		8.214	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka hasil t_{hitung} sebesar 8,214 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Kemudian jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dengan nilai $n=67-3=64$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar

1,977. Nilai $t_{hitung} 8,214 > t_{tabel} 1,997$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pemberian motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	559.972	2	279.986	44.738
	Residual	400.535	64	6.258	
	Total	960.507	66		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PEMBERIAN MOTIVASI, KOMUNIKASI

Sumber: Data diolah

Berdasarkan uji diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 44,738. Nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dan $df_1 = k-1 = 3-1=2$, $df_2 = n-k=67-3=64$, jadi $N1=2$ dan $N2=64$

adalah sebesar 3,14, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa secara simultan komunikasi (X_1) dan pemberian motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk variabel komunikasi pada uji t (parsial) adalah 7,965 dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa komunikasi berdistribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,6%. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat komunikasi merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pemberian motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk variabel pemberian motivasi pada uji t (parsial) adalah 8,214 dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa pemberian motivasi berdistribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,2%. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat pemberian motivasi merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Secara simultan variabel komunikasi dan pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Signifikansi pengaruh secara simultan baik komunikasi dan pemberian motivasi dapat diketahui melalui uji F.

Saran. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi terutama dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya bidang komunikasi dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Dharmayanti, Rini. (2015). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak Tahun 2015. Naskah Publikasi. Pontianak : Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Edison, Emron. dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung : CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta.
- Fajar, Miftah. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta). Skripsi. Surakarta : Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sulistianingsih, Asmasari. (2018). Analisis Turnover Intention Terhadap Karyawan Wanita. Skripsi. Surakarta : Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.