

## Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDES Eka Budi Sakti di Desa Seraya

I Wayan Agus Sujana<sup>1</sup>, I Wayan Suwendra<sup>2</sup>

Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: [agussujana119@gmail.com](mailto:agussujana119@gmail.com)<sup>1</sup>, [wayan.suwendra@undiksha.ac.id](mailto:wayan.suwendra@undiksha.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Riwayat Artikel  
Tanggal diajukan:  
16 Oktober 2021  
  
Tanggal diterima :  
15 Desember 2023  
  
Tanggal  
dipublikasikan:  
30 Desember 2023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya. Jenis penelitian tergolong penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan BUMDes Eka Budi Sakti sebanyak 38 orang. Teknik dalam menentukan sampel menggunakan sampel jenuh yang mana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Metode yang digunakan pada proses mengumpulkan data yakni melalui penggunaan metode obsevasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni analisis regresi linear berganda mencakup uji t dan uji F diolah melalui program *SPSS versi 26.0 for Windows*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya baik secara parsial maupun secara simultan. Sebesar 64,2% kinerja karyawan di BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya di pengaruhi oleh motivasi dan komunikasi, sementara sisanya 35,8% dipengaruhi dari variabel lainnya diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Motivasi; Komunikasi; dan Kinerja Karyawan

### Abstract

Pengutipan:  
Sujana, I.W.A,  
Suwendra, I.W.  
(2023). Pengaruh  
Motivasi dan  
Komunikasi  
Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada  
Bumdes Eka Budi  
Sakti Di Desa  
Seraya. *Jurnal  
Pendidikan Ekonomi  
Undiksha*, 15 (2),  
312-321  
doi:  
10.23887/jjpe.v15i2.  
47284

*This research aims to determine the partial and simultaneous effects of motivation and communication on staff performance at BUMDes Eka Budi Sakti in Seraya Village. This is an example of causal study. The population of this research consisted of 38 BUMDes Eka Budi Sakti personnel. The sampling strategy used a saturated sample, in which the whole population served as the study sample. Observation and questionnaires are used during data collecting. Multiple linear regression analysis, including the t-test and F-test, is utilized to analyze the data with the assistance of SPSS version 26.0 for Windows. This research indicates that motivation and communication have a favorable and substantial impact on employee performance at BUMDes Eka Budi Sakti in Seraya Village, either partly or concurrently. 64,2% of employee performance at BUMDes Eka Budi Sakti in Seraya Village is impacted by motivation and communication, whereas the remaining 35,8% is influenced by factors outside the scope of this research.*

**Keywords :** *Motivation; communication; and employee performance*

## PENDAHULUAN

Dewasa ini desa dianggap jauh tertinggal dari kota dalam hal ekonomi, kesejahteraan, dan pendidikan. Pemerintah telah melaksanakan banyak rencana guna untuk mendorong percepatan pembangunan pedesaan. Desa memegang peranan terpenting didalam usaha pembangunan nasional karena penduduk Indonesia dominan tinggal di pedesaan. Hal tersebut berdampak bagi usaha menciptakan stabilitas nasional. Disamping itu, status desa dikatakan memiliki arti yang strategis perihal pembangunan negara, sebab desa merupakan dasar penentuan persoalan masyarakat untuk merencanakan dan mencapai tujuan nasional ditingkat desa. Badan usaha milik desa (BUMDes) merupakan suatu pemanfaatan desa sebagai sarana dalam penyaluran dana untuk masyarakat. Oleh karena itu, selain keberadaan koperasi dan lembaga keuangan lainnya di desa sebagai lembaga simpan pinjam bagi masyarakat menengah ke bawah, desa juga memiliki lembaga simpan pinjam yang beroperasi di desa pakraman/adat yang disebut BUMDes.

Secara umum, tujuan Badan Usaha Milik Desa adalah untuk memperkuat perekonomian desa, meningkatkan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, dan juga meningkatkan jumlah Pendapatan Asli Desa (PAD). Kegiatan simpan pinjam inilah yang menjadi tanggung jawab BUMDes Eka Budi Sakti. Memperoleh keuntungan finansial merupakan inti dari kegiatan usaha BUMDes. Keterbukaan, kejujuran, inklusivitas, dan keadilan adalah kualitas yang melekat pada manajemen perusahaan yang efektif. Kemudian fungsi BUMDes adalah berperan sebagai penggerak roda perekonomian desa, sebagai lembaga komersial yang menghasilkan Pendapatan Asli Desa (PADes), dan sebagai sarana untuk mendukung percepatan peningkatan kesejahteraan masyarakat desa (Sri & Dewi, 2014:2).

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Eka Budi Sakti adalah Badan Usaha Milik Desa yang berbasis di Desa Seraya, Kec. Karangasem, Kab. Karangasem. BUMDes

ini berfungsi sebagai lembaga yang menyediakan layanan simpan pinjam untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan memajukan ekonomi lokal untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan penduduk Desa Seraya. Tujuan didirikannya BUMDes Eka Budi Sakti adalah untuk meningkatkan kemampuan keuangan pemerintah desa, meningkatkan perekonomian desa, meningkatkan kesempatan kerja dan pendapatan asli desa (PAD), dan memfasilitasi kegiatan ekonomi melalui kegiatan usaha yang beragam untuk mencukupi keperluan masyarakat.

Pada praktik sehari-hari, bisa ditemukan berbagai definisi yang memiliki pengertian yang menyamai manajemen sumber daya manusia, yang memiliki perbedaan fokus dan penekanan. Selain itu, manusia tidak bisa terlepas dari kehidupan organisasi, hal tersebut disebabkan oleh masing-masing individu dominan hidup berkelompok. Hal ini biasa terjadi dalam kehidupan keluarga, organisasi, komunitas, dan tempat kerja, karena setiap orang berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka. Untuk memenuhi tujuan organisasi, setiap organisasi tentu membutuhkan pegawai. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap organisasi atau perusahaan merupakan salah satu fungsi dalam suatu perusahaan yang bertanggung jawab untuk memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan (Sugianingrat, dkk, 2021:17). Karena manusia sebagai perencana, pelaksana, dan penentu terwujudnya organisasi, maka manusia selalu berperan aktif dan menonjol dalam semua tindakan organisasi (Hasibuan, 2012).

Setiap perusahaan, baik untuk bisnis ataupun non-bisnis, berkaitan erat dengan individu yang bekerja pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah pegawai atau buruh yang menjalankan kewajibannya didalam suatu perusahaan. SDM menurut Ajabar (2020:4) merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Diketahui bahwa seberapa kompleksnya perangkat perusahaan, jika tidak dilengkapi dengan keterampilan

sumber daya manusianya, organisasi tidak akan berjalan dengan lancar.

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya guna memenuhi tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan pegawai berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan tertentu. Dapat dikatakan bahwa semakin baik kinerja pegawai di tempat kerja, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain, semakin buruk kinerja pegawai, semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Jufrizen, 2018). Kinerja menurut Moehariono (2012:95), adalah gambaran tingkatan kinerja dalam melaksanakan suatu program kegiatan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan tujuan organisasi yang dijabarkan melalui perencanaan strategis. Kinerja merupakan konsekuensi dari manajemen perusahaan dan pekerja yang melaksanakan rencana kerja yang dibuat oleh perusahaan untuk memenuhi tujuan organisasi. Di sisi lain, pegawai adalah sumber daya manusia atau individu yang bekerja untuk sebuah perusahaan (Abdullah, 2014:3–6).

Berbagai faktor bisa mempengaruhi kinerja karyawan, dimana faktor tersebut bisa dibagi menjadi stres kerja, komunikasi dalam organisasi, disiplin kerja, konflik

kerja, dan motivasi (Suryani, dkk 2020:24). Dalam kajian studi ini peneliti membatasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan komunikasi dikarenakan berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti masalah yang ditemukan di BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya hanya di dua faktor saja.

Untuk melihat hasil pendapatan pada BUMDes Eka Budi Sakti, bisa diperhatikan melalui tabel 1.2, dimana kinerja karyawan sampai saat ini tidak sejalan dengan apa yang diharapkan organisasi. Hal inipun dapat diperhatikan melalui tidak tercapainya pendapatan yang diharapkan perusahaan 2 tahun terakhir. Kinerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari segi pendapatan, pengeluaran dan dilihat juga dari sisa hasil usaha pada tahun 2019 ke 2020 sebesar 3,31%. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan yang dilaksanakan di BUMDes Eka Budi Sakti menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena ada beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan motivasi dan komunikasi yang diterima karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pendapatan BUMDes Eka Budi Sakti**  
**Tahun 2019-2020**

No	Tahun	Pendapatan (Rp)	Pengeluaran (Rp)	Sisa Hasil Usaha (Rp)	Persentase (%)
1	2019	2.646.017.719	2.313.021.760	332.995.959	14,40
2	2020	2.325.434.168	2.093.256.806	232.177.362	11,09

Sumber : BUMDes Eka Budi Sakti (2020)

Motivasi adalah komponen penting untuk dipertimbangkan ketika mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang menginspirasi dan mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan keterampilan dan bakat yang dimilikinya guna memperoleh hasil kerja yang prima dan mencapai suatu tujuan (Arisanti, dkk, 2019:104). Akibatnya, sangat penting bagi

pemimpin untuk menawarkan insentif yang sesuai kepada setiap karyawan atau bawahan untuk mendorong kinerja pekerjaan yang bermanfaat bagi perusahaan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai kecuali pekerja dimotivasi untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan.

Maka dari itulah motivasi kerap sekali didefinisikan selaku faktor yang mendorong

perilaku seseorang. Sebab minimnya dorongan yang diberi atasan bisa menyebabkan kinerja pegawai tidak dapat optimal didalam melakukan tugasnya dan tanggungjawabnya. Selain kurangnya dorongan yang diberikan oleh atasan kebawahan masalah yang dihadapi selanjutnya yaitu kurangnya fasilitas juga dapat mempengaruhi motivasi kerja, fasilitas yang lengkap dan nyaman didalam melaksanakan pekerjaan otomatis karyawan bisa mempunyai motivasi bekerja yang tinggi (Maryadi, 2016). Maka dari itu fasilitas didalam suatu perusahaan sangat penting karena dapat menunjang kinerja karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Rendah motivasi yang di berikan oleh atasan menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal, semangat kerjanya kurang dan perkerjaannya tidak selesai secara maksimal menyebabkan tujuan yang sudah ditentukan tidak bisa dicapai dengan maksimal.

Menurut Fitrianto (2020) menyatakan bahwa ada lima pengukuran yang dipergunakan dalam menilai tingkat motivasi kerja pegawai, diantaranya:

1. Kaitan dari atasan dan rekan kerja.
2. Lingkungan bekerja.
3. Peluang dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan.
4. Fasilitas penunjang pegawai sejalan pada keperluan.
5. Kompensasi dan memberi tunjangan.

Selain motivasi, komunikasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada kehidupan sehari-hari, tidak sedikit orang yang menganggap bahwasanya komunikasi ialah hal yang tidak sulit, karena komunikasi hanya bisa diperhatikan dari kejadian seperti apa seseorang berpesan terhadap orang lain (Panuju, 2018). Maka dari itu dalam usaha terciptanya kinerja yang maksimal, ditekankan juga melalui komunikasi yang baik dari atasan kepada pegawainya maupun sebaliknya. Komunikasi ialah suatu tahapan dalam menyampaikan pesan ataupun bertukar informasi yang dilakukan oleh 2 orang atau lebih yang didalamnya mengandung pesan-pesan dan makna tertentu

(Caropeboka, 2017:4). Komunikasi juga merupakan bagian terpenting pada sebuah organisasi, dikarenakan komunikasi yang buruk bisa mengakibatkan timbulnya permasalahan yang tidak baik didalam lingkungan organisasi, yang akhirnya bisa merugikan perusahaan itu sendiri.

Komunikasi antara atasan dengan pegawai ataupun pegawai dengan pegawai lainnya pada organisasi tersebut masih kurang terjalin dengan efektif sehingga menyebabkan miskomunikasi. Miskomunikasi yang dimaksud adalah karyawan diberikan tugas oleh atasan tetapi karyawan tersebut tidak menyelesaikan tugasnya melainkan menyelesaikan tugas yang lain dan masih ada rasa enggan antara karyawan kepada atasan untuk menyampaikan masalah yang dihadapi, masalah yang dihadapi adalah didalam pembagian tugas ketika karyawan tidak memahami apa yang di tugaskan oleh atasan karyawan tersebut enggan untuk bertanya mengenai tugas yang diberikan hal tersebut menyebabkan terjadinya miskomunikasi. Dampak negatif dari adanya masalah dari komunikasi adalah jarak antara pimpinan dan bawahan semakin menjauh, maka dari itu sangat perlu diperhatikan bahwa komunikasi sangat penting diterapkan pada saat jam bekerja ataupun diluar dari jam kerja.

Menurut Winata (2019) Menyatakan bahwa ada 4 indikator untuk mengetahui tingkat komunikasi pada karyawan, yakni mencakup:

1. Pemahaman, kapasitas untuk memahami pesan dengan penuh perhatian seperti yang disampaikan oleh komunikator. Komunikasikan dianggap efektif dalam hal ini jika dapat memahami dengan tepat. Sementara seorang komunikator dianggap berhasil jika mampu menyampaikan pesan dengan baik.
2. Kesenangan, jika proses komunikasi berhasil dalam menyampaikan informasi, mungkin juga terjadi dalam keadaan yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Sebenarnya, komunikasi dirancang untuk lebih dari sekadar mengirim dan menerima pesan. Hal itu juga dimaksudkan untuk

- mendekatkan hubungan manusia melalui pertemuan yang menyenangkan.
3. Hubungan yang membaik, yang meningkatkan tingkat hubungan interpersonal secara tidak sengaja sebagai hasil dari komunikasi yang efektif. Di tempat kerja, komunikasi sering digunakan tidak hanya untuk menyampaikan informasi atau mengubah pandangan, tetapi juga untuk membina interaksi yang sangat baik.
  4. Pengaruh terhadap sikap, terjadi ketika setelah seorang komunikan menerima pesan, mengalami perubahan sikap yang sejalan dengan makna pesan tersebut. Aspek mempengaruhi pendapat orang lain adalah keterampilan penting untuk sukses di tempat kerja. Dalam berbagai konteks, berusaha untuk mempengaruhi perspektif orang lain dan membujuk mereka untuk memiliki pandangan yang lebih optimis yang konsisten dengan pandangan kita sendiri.

Berkenaan dengan pemaparan tersebut, kajian studi inipun dilaksanakan dengan bermaksud mengetahui "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya".

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada BUMDes Eka Budi Sakti yang beralamat di Desa Seraya, Kec. Karangasem, Kab. Karangasem. Objek penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan BUMDes Eka Budi Sakti. Metode penelitian ini menggunakan rancangan kausal, dimana untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat dari variable bebas dan variable terikat. Populasi yang dipergunakan pada studi ini yaitu semua karyawan BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya yang berjumlah 38 orang tidak termasuk Direktur BUMDes dan badan pengawas. Sampel yang dipergunakan

ialah sampling jenuh, yang mana semua populasi diadakan selaku sampel.

Didalam studi ini data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Menggunakan metode ini diperoleh data berupa tanggapan responden mengenai motivasi, komunikasi dan kinerja karyawan BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya. Sebelum instrument kuisisioner dipergunakan dalam pengambilan data otomatis sebelumnya wajib dilakukannya pengujian instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas bertujuan dalam pengukuran sah ataupun tidaknya sebuah kuisisioner. Sementara uji reliabilitas ialah alat yang berfungsi mengukur sebuah kuisisioner yang sebagai indikator pada variable ataupun konstruk. Sebuah kuisisioner dinyatakan memenuhi kehandalan apabila respon informan pada pernyataan ialah stabil atau konsisten disetiap waktunya. Instrumen dapat dikatakan memenuhi kevalidan jika hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sementara dinyatakan reliable jika memberi hasil *Cronbach's Alpha*  $>$  0.70.

Analisis yang digunakan ialah analisis regresi berganda. Teknik tersebut digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya. Pengaruh tersebut akan diungkap baik secara individu ataupun bersamaan. Sebelum analisis dilakukan lebih awal dilaksanakan pengujian asumsi klasik, mencakup; pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yaitu untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh motivasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya menggunakan regresi dengan uji  $t$  berbantuan *SPSS 26.0 For Windows*. Perolehan analisisnya bisa diperhatikan melalui tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji t motivasi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.018	6.286		3.980	.000
	Morivasi	.903	.148	.712	6.085	.000

Berdasarkan tabel 1 dapat dibuktikan nilai signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebanyak  $0,000 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , maka dapat disimpulkan bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya secara parsial.

Hipotesis kedua yaitu untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh komunikasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya menggunakan regresi dengan uji t berbantuan *SPSS 26.0 For Windows*. Perolehan analisisnya bisa diperhatikan melalui tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji t komunikasi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.880	4.463		7.816	.000
	Komuniasi	.796	.125	.728	6.367	.000

Berdasarkan tabel 2 dibuktikan bahwasanya nilai signifikansi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebanyak  $0,000 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , maka dapat disimpulkan bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya secara parsial.

Hipotesis ketiga yaitu untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh komunikasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya menggunakan regresi dengan uji F berbantuan *SPSS 26.0 For Windows*. Perolehan analisisnya bisa diperhatikan melalui tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji F motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.213	2	110.606	34.227	.000 <sup>b</sup>
	Residual	113.103	35	3.232		
	Total	334.316	37			

Mengacu pada tabel 3 didapatkan hasil signifikansi pengaruh komunikasi bagi kinerja karyawan sebanyak  $0,000 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  ditolak dan

menerima  $H_a$ , maka dapat disimpulkan bahwasanya ada pengaruh positif dan motivasi dan komunikasi pada kinerja

karyawan di BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya secara simultan. Besarnya pengaruh yang disumbangkan dari motivasi dan

komunikasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya dapat dilihat pada koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) di table 4.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.662	.642	1.798

Mengacu pada tabel 4.4 memperlihatkan hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa 64,2% kinerja karyawan di BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya di pengaruhi oleh motivasi

dan komunikasi, sementara terdapat 35,8% sebagai sisanya dipengaruhi dari variable lainnya diluar kajian studi ini.

Persamaan regresi dalam studi ini bsa diperhatikan melalui kolom Koefisien Beta tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Beta

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.955	5.378		3.896	.000
	Morivasi	.560	.151	.441	3.696	.001
	Komuniasi	.522	.131	.478	4.000	.000

Persamaan regresi digunakan agar dapat menggambarkan pengaruh motivasi dan komunikasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya. Persamaan regresi tersebut dapat digambarkan dibawah ini.

$$Y = 20,995 + 0,560X_1 + 0,522X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Motivasi
- X<sub>2</sub> = Komunikasi

Mengacu pada model persamaan regresi diatas, bisa diketahui hasil konstanta sebanyak 20,995 maka dapat diartikan apabila variable motivasi (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) bernilai tetap, otomatis variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai positif sebesar 20,995.

Variabel motivasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai koefisien regresi positif sebanyak 0,560. Hal inipun membuktikan bahwasanya peningkatan motivasi (X<sub>1</sub>) sebanyak 1 tingkat otomatis bisa diikuti dengan peningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak nilai koefisien beta variable motivasi (X<sub>1</sub>). Misalnya setiap terjadinya kenaikan motivasi (X<sub>1</sub>) sebanyak 1 tingkat, otomatis bisa menciptakan peingkatkan bagi motivasi sebanyak 0,560.

Selanjutnya pada variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) mempunyai perolehan koefisien regresi positif sebanyak 0,522. Hal inipun membuktikan bahwasanya peningkatan komunikasi (X<sub>2</sub>) sebanyak 1 tingkat otomatis diikuti oleh peningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak nilai koefisien beta variabel komunikasi (X<sub>2</sub>). Misalnya tiap adanya kenaikan komunikasi (X<sub>2</sub>) sebanyak 1 tingkat, otomatis bisa menciptakan peningkatan komunikasi sebanyak 0,522.

Berdasarkan perolehan kajian studi membuktikan bahwasanya adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya. Hal inipun memperlihatkan bahwasanya makin tingginya motivasi yang atasan berikan pada pegawai, otomatis output kerja yang diberikan bagi pegawainya akan tercapai secara maksimal, begitu juga sebaliknya kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, maka output kerja karyawan tidak tercapai dengan maksimal. Motivasi yang atasan berikan bagi pegawainya akan meningkatkan output kinerja yang diberikan oleh karyawan dan juga pekerjaan yang diberi dapat dikerjakan hingga selesai dengan semaksimal mungkin dan tepat pada waktunya. Tanpa adanya motivasi bagi karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri dan akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan maka sangat diperlukannya pemberian motivasi oleh atasan kepada karyawan. Peran motivasi dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu pemberian motivasi wajib diberi pada pegawai dan sebaiknya di tingkatkan, dengan begitu bisa memberi dorongan untuk pegawai supaya semakin bersemangat didalam melaksanakan pekerjaan mereka. melalui motivasi yang pegawai miliki diharap bisa memberikan hasil kinerja yang baik agar dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan. Hasil penelitian ini senada dengan teori yang dikembangkan Suryani, dkk (2020:24) mengungkapkan bahwasanya motivasi berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selanjutnya didukung Bachtiar (2012) bahwasanya melalui pemberian motivasi otomatis bisa menciptakan kinerja pegawai yang baik juga. Searah pada perolehan kajian studi dari Hadi Purnomo & dkk (2016) yang menunjukkan bahwasanya motivasi berdampak bagi kinerja karyawan.

Mengacu pada perolehan penelitian diketahui bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya. Hal ini menunjukan bahwasanya makin baik komunikasi yang dilaksanakan dari atasan dengan karyawan,

maka kinerja karyawan akan berjalan dengan maksimal dan tujuan yang ditetapkan bisa tercapai. Sebaliknya jika komunikasi yang terjalin dari atasan terhadap karyawannya kurang baik, otomatis kinerja karyawannya bisa mengalami penurunan yang menjadikan tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Didalam perusahaan komunikasi merupakan hal terpenting disebabkan komunikasi sebagai perantara dalam penyampaian pesan antara atasan dengan karyawan. Dampak negatif dari adanya masalah komunikasi adalah jarak antara pimpinan dan bawahan semakin jauh, demikian juga ada kerenggangan hubungan antara karyawan sehingga hal ini memicu kekhawatiran ada masalah bagi karyawan, maka dari itu sangat diperhatikan bahwa Komunikasi Sangat penting diterapkan pada saat jam bekerja ataupun diluar jam kerja. Maksimal dan efektifnya komunikasi otomatis bisa menjadikan mudahnya didalam penyampaian pesan dan juga menambahkan semangat pegawai didalam melaksanakan pekerjaan untuk pencapaian tujuan dari perusahaan. Perolehan dari kajian studi ini sendada dengan teori Suryani, dkk (2020:24) yang menyatakan bahwasanya komunikasi memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan. Dan didukung oleh pendapat Carolina Lakoy (2015) mengungkapkan bahwasanya komunikasi sangat penting untuk membangun kerja sama kelompok dan mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi. Searah pada hasil kajian studi yang dilaksanakan Rialmi & Morsen (2020) yang memperlihatkan bahwasanya komunikasi berpengaruh bagi kinerja karyawan.

Mengacu pada perolehan penelitian diketahui bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi dan komunikasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya. Hal inipun memperlihatkan bahwasanya motivasi dan komunikasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui memberikan motivasi dan melakukan komunikasi yang maksimla terhadap karyawan otomatis bisa menciptakan peningkatan kinerja karyawan dan tujuan yang diettapkan bisa dicapai. Motivasi dan

komunikasi ialah hal yang tidak bisa terpisahkan didalam membentuk kinerja karyawan. Motivasi merupakan penggerak didalam diri karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan ataupun tanggung jawab dari karyawan yang diberikan oleh sebuah instansi. Selain didalam memotivasi karyawan diperlukannya juga komunikasi yang berjalan baik dengan karyawan dikarnakan ketika atasan memberikan motivasi disitulah komunikasi yang baik sangat diperlukan, maka dari itu komunikasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Motivasi dengan kinerja karyawan bisa dinyatakan sangatlah berpengaruh untuk perusahaan, jika motivasi yang diberika kepada karyawan sangat tinggi otomatis bisa membuat peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan. Komunikasi dan kinerja karyawan sangatlah berdampak untuk perusahaan, jika dalam perusahaan komunikasi bisa berlangsung sesuai harapan antara atasan dengan karyawannya otomatis hal tersebut bisa menciptakan peningakatan kinerja karyawan didalam perusahaan. Hasil kajian studi ini sejalan dengan teori Suryani, dkk (2020:24) mengungkapkan motivasi komunikasi berdampak bagi kinerja karyawan. Kemudian didukung dari kajian studi Yuli (2019) yaitu dengan bersamaan motivasi dan komunikasi memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawan. Sejalan dengan perolehan kajian studi dari Hendriani & Hariyandi (2014) yang mengatakan bahwasanya adanya pengaruh positif antara motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Mengacu pada peroehan hasil dan uraian bahasan berkaitan dengan motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes eka budi sakti di Desa Seraya, sehingga bisa ditarik simpulannya yakni. (1) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya. (3) Ada pengaruh positif dan

signifikan dari motivasi dan komunikasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya. Besarnya pengaruh motivasi dan komunikasi bagi kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti di Desa Seraya yaitu sebesar 64,2% dan sisanya 35,8% dipengaruhi variable lainnya diluar penelitian ini.

Mengacu pada hasil dan uraian bahasan yang telah didapat, sehingga bisa diajukan sara diantaranya. (1) Bagi Pemimpin BUMDes Eka Budi Desa Seraya, Badan Usaha Milik Desa diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pemberian motivasi dan komunikasi kepada karyawan BUMDes Eka Budi Sakti. Peningkatan motivasi dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam upayan meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Selain motivasi, komunikasi dengan karyawan harus lebih ditingkatkan dengan melakukan komunikasi yang baik dan mudah dapat dimengerti oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan mengikuti beberapa upaya yang diberikan oleh perusahaan hal tersebut dapat menyebabkan kelancaran kerja, tingginya suatu motivasi yang di berikan oleh atasan mampu meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga didalam komunikasi, komunikasi yang baik dilakukan oleh atasan dengan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Upaya ini sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada BUMDes Eka Budi Sakti. (2) Bagi Peneliti Lainnya yang terdorong melaksanakan kajian studi terkait topik yang sama diharap bisa terus mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang lain dari penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (B. Rahman Hakim (ed.)). Aswaja Pressindo.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish (Group Penerbit CV Budi Utama).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan*

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. 2, 101–118.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analisis Journal*, 1(1).
- Carolina Lakoy, A. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ary Aduta Manado*. 3(3).
- Caropeboka. (2017). *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*. ANDI (Anggota IKPI).
- Citra Gomelan, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *Jurnal UMSU*.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiempok*, 1(September), 113–134.
- Hadi Purnomo, S., & dkk. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Kalla Makasar. *Jurnal Imial Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, 10.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendriani, S., & Hariyandi, F. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2).
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Maryadi. (2016). Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makasar. *Gema Kampus, Vol. XI*.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Panuju. (2018). *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi Sebagai Kegiatan Komunikasi Sebagai Ilmu (Pertama)*. Kencana.
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2).
- Rohman. (2018). *Dasar-dasar Manajemen Publik*. Empatdua.
- Sri, A., & Dewi, K. (2014). *SEBAGAI UPAYA DALAM M ENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DESA ( PADes ) SERTA MENUMBUHKAN PEREKONOMIAN DESA*. V(1), 1–14.
- Sugianingrat, Ayu, Pramana, Cipta, D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0). In Hartini (Ed.), *Manajemen Sumber daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0)* (p. 17). Penerbit Media Sains Indonesia.
- Suryani, Laksemimi, S., & dkk. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan penelitian*. Nilacakra publishing House.
- Suryani, N. kadek, Sugianingrat, W., & Laksemimi, S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra Publishing House.
- Winata. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Manajemen*, 10.