

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR PADMA

I M. Peri Arnawa¹, K. Krisna Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: periarnawa@gmail.com¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan pengaruh: (1) komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Padma, (2) komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Padma, (3) motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Padma. Penelitian kuantitatif merupakan desain dari penelitian ini. Populasi yang diambil dalam penelitian ini melibatkan 32 orang karyawan di PT BPR Padma. Kuesioner dan pencatatan dokumen digunakan sebagai metode pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas sebelum analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komunikasi dan motivasi kerja secara simultan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Padma, (2) komunikasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Padma, dan (3) motivasi memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Padma

Kata Kunci: kinerja karyawan, komunikasi, motivasi

Abstract

This study was aimed at analyzing the relationship of effect: (1) communication and motivation on employee performance at PT BPR Padma, (2) communication on employee performance at PT BPR Padma, (3) motivation of employee's performance at PT BPR Padma. This research was quantitative research. The population taken in this study were all employees of PT BPR Padma as many as 32 people. The data collection method uses questionnaire and document recording. Data analysis was performed with multiple linear regression tests. Before a multiple linear regression analysis was performed, the classic assumption first test was performed, namely normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The results showed that (1) communication and working motivation simultaneously contributed a positive and significant effect on employee's performance at PT BPR Padma, (2) communication contributed a positive and significant effect on employee's performance at PT BPR Padma, and (3) motivation contributed a positive effect and significant effect on employee performance at PT BPR Padma

Keywords: communication, employee performance, motivation

1. Pendahuluan

Deregulasi yang terjadi dibidang keuangan, moneter dan perbankan pada paket kebijakan Juni 1983 dan Oktober (1998) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan perbankan di Indonesia. Akibat dari terjadinya deregulasi tersebut adalah diperlukannya dana secara langsung dan tidak langsung melalui perbankan. Dengan terjadinya kondisi ini, hal ini memaksa pertumbuhan perbankan di Indonesia menjadi semakin pesat dan bisa menjangkau seluruh lapisan masyarakat di Indonesia sehingga berdampak pula pada perkembangan ekonomi masyarakat. Terdapat hubungan yang signifikan diantara perekonomian dan kegiatan perbankan dimana bank merupakan usaha yang didalamnya bertugas untuk mengumpulkan dan mengelola dana dari masyarakat, memberikan jasa dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dengan tidak hanya semata mata untuk meraup keuntungan maksimum, namun kegiatan suatu perbankan juga ditujukan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat di Indonesia.

Memasuki era globalisasi, perkembangan bank di Indonesia juga merambat ke provinsi Bali dimana terjadinya banyak peningkatan terhadap jumlah bank yang berdiri di Bali. Saat ini, jumlah bank yang tercatat sebagai bank aktif di Bali sudah mencapai angka 230 usaha bank

umum dan 143 bank BPR sehingga mendorong persaingan yang ketat diantara bank- bank tersebut. Dibandingkan dengan bank umum, bank BPR memerlukan lebih banyak tenaga kerja yang memiliki kualitas yang lebih baik karena bank BPR masih berusaha untuk mendapatkan perhatian banyak nasabah bank sehingga mampu diberikan kepercayaan oleh masyarakat.

Salah satu BPR yang ada di Denpasar yaitu PT. BPR Padma yang beralamat di JL. Raya Sesetan No. 324, Sesetan, Kec. Denpasar Sel., Kota Denpasar, Bali 80223. Berdasarkan data yang diperoleh didapatkan neraca laba rugi pada tahun 2018-2019. Jumlah pendapatan operasional dari PT. BPR Padma mengalami penurunan tiap tahunnya. Pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 26%. Berbeda dengan PT. BPR Hoki dan PT. BPR Lestari yang terus mengalami kenaikan jumlah pendapatan laba operasional tiap tahunnya. Penurunan jumlah pendapatan laba operasional tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari karyawannya pun mengalami penurunan. Penurunan kinerja dari karyawan PT. BPR Padma disebabkan karena adanya KUR (kredit usaha rakyat) dengan bunga yang relatif rendah dan adanya pinjaman-pinjaman online yang sangat mudah prosesnya. Sehingga laba perusahaan menurun. Disamping itu beberapa karyawan senior direkrut oleh perusahaan lain yang menyebabkan lebih banyak karyawan baru. Karyawan baru tersebut tentu memerlukan adaptasi dengan lingkungan kerja yang baru guna membangun komunikasi dan motivasi kerja yang baik.

Selain karena masuknya karyawan baru yang memerlukan adaptasi di PT. BPR Padma juga masih menerapkan sistem kekeluargaan atau sistem pengabdian sebagai patokan untuk penempatan karyawan di posisi atasan bukannya melihat dari segi kinerjanya. Karena hal itulah karyawan baru yang memiliki potensi dan kemampuan prestasi kerjanya sangat jarang dapat terlihat karena tertutup oleh senioritas dari karyawan lama. Seperti contohnya jika karyawan baru menawarkan program kerja yang inovatif atasannya jarang menanggapi atau menindaklanjuti usulan dari karyawan baru. Hal itu terjadi karena karyawan lama takut posisinya akan tergusur oleh karyawan yang baru. Para atasan juga merasakan ketidak nyamanan dalam menggeser posisi karyawan lama walaupun ada karyawan baru yang lebih ahli dalam bidang tersebut. Karena hal itulah inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat jarang dapat terlihat.

Untuk mendukung dan mengetahui seberapa besar tingkat penurunan kinerja karyawan dari PT. BPR Padma, sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuisisioner awal terhadap 10 orang responden. Dalam kuisisioner kinerja karyawan tersebut terdapat tujuh indikator yang menurut Mangkunegara (2010) diantaranya prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, ketepatan waktu, tingkat kesalahan kerja, dan kecepatan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. BPR Padma rendah. Indikator prestasi kerja dan inisiatif memberikan pengaruh paling besar dalam kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan di PT. BPR Padma disebabkan karena terbatasnya komunikasi yang harmonis dikalangan *staf* yang satu dengan *staf* kerja yang lainnya. Sering kali informasi pekerjaan yang diterima karyawan dari atasan masih belum jelas ataupun sebaliknya pekerjaan yang salah dilakukan karyawan hanya dibiarkan begitu saja oleh atasannya, selain itu dalam pengambilan keputusan atasan sangat jarang melakukan diskusi dengan karyawannya karena hal itulah sering sekali karyawan merasa keputusan yang diambil dalam perusahaan merupakan keputusan sepihak yang diambil oleh atasannya. Wibowo dan Made (2013) menyatakan bahwa penurunan kinerja tenaga kerja dapat diatasi dengan menerapkan komunikasi yang baik antar karyawan di PT. BPR Padma.

Untuk mendukung dan mengetahui tingkat penurunan komunikasi di PT. BPR Padma sebelumnya telah dilakukan penyebaran 10 kuisisioner awal terhadap 10 orang responden. Terdapat empat indikator tingkat pengukuran komunikasi berjalan dengan baik atau tidak antara lain informasi pekerjaan, pengambilan keputusan, diskusi dan lembur atau bekerja di luar jam kerja. Hasil tersebut menunjukkan komunikasi tergolong dalam kategori rendah. Indikator informasi pekerjaan, pengambilan keputusan dan diskusi memberikan pengaruh yang paling tinggi dari variabel komunikasi.

Dengan terjalannya komunikasi yang baik antara semua elemen perusahaan tentu saja akan berdampak pada motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dimana keinginan ini dipengaruhi oleh

dorongan dalam diri seseorang. Untuk menumbuhkan motivasi dalam bekerja tentu saja karyawan menginginkan gaji yang sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan sedangkan karyawan PT. BPR Padma merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Tunjangan yang diterima karyawan atau insentif yaitu bonus diluar gaji pokok juga masih sering dikeluhkan karyawan karena antara tunjangan dan pekerjaan dirasakan tidak setara. Selain kedua hal tersebut tantangan dalam melakukan pekerjaan juga sangat dirasakan tidak setimpal oleh karyawan karena sistem senioritas atau kekeluargaan yang masih melekat di PT. BPR Padma. Karena hal itulah motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat rendah.

Untuk mendukung dan mengetahui tingkat penurunan motivasi karyawan di PT. BPR Padma sebelumnya telah dilakukan penyebaran 10 kuisisioner awal terhadap 10 orang responden. Terdapat empat indikator pengukuran motivasi antara lain gaji, tunjangan, penghargaan dan tantangan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi masih dalam kategori rendah. Indikator gaji, tunjangan dan tantangan memberikan pengaruh paling besar dibandingkan dengan indikator yang lain.

Dengan komunikasi dan motivasi yang baik tentu saja akan sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu faktor kepemimpinan dapat pula memengaruhi kinerja karyawan karena dengan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan tentu saja dapat menumbuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan. Tapi hal tersebut tidak dilakukan pimpinan di PT. BPR Padma. Pimpinan masih sering tidak menanggapi jika bawahannya menawarkan program kerja yang lebih inovatif. Di PT. BPR Padma masih sangat mengedepankan sistem kekeluargaan atau pengabdian, pimpinan masih melihat seberapa lama karyawan itu bekerja di perusahaan dalam melakukan promosi jabatan bukannya melihat dari kinerja karyawannya. Karena sistem itulah karyawan yang mempunyai kemampuan atau kompetensi dalam bidangnya merasa diperlakukan secara tidak adil oleh pimpinan di PT. BPR Padma.

Berdasarkan fenomena diatas, diadakannya penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh sebagai berikut. (1) komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Padma. (2) motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Padma. (3) komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Padma.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pengembangan tugas dan tanggung jawabnya disebuah perusahaan tertentu. Penelitian ini menggunakan indikator yang disampaikan oleh Mangkunegara (2010) yaitu: (1) prestasi kerja, (2) tanggung jawab, (3) kerja sama, (4) inisiatif, (5) ketepatan waktu, (6) tingkat kesalahan kerja dan (7) kecepatan kerja.

Komunikasi secara umum didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh beberapa pihak dimana terdapat proses penyampaian dan penerimaan (Istijanto, 2008). Dimensi dari komunikasi menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) yaitu terjadi dari berbagai arah yaitu atas ke bawah, dari bawah ke atas, horizontal maupun diagonal. Adapun indikator dari komunikasi menurut Endang (2010), yaitu (1) informasi pekerjaan yang disampaikan pimpinan harus jelas dan efektif, (2) pengambilan keputusan harus dilakukan dengan melibatkan seluruh karyawan agar tidak merugikan pimpinan maupun karyawan itu sendiri, (3) diskusi adalah cara memecahkan masalah dalam perusahaan, maka dari itu diskusi perlu melibatkan seluruh elemen dalam perusahaan, (4) lembur merupakan tambahan jam kerja di luar jam kantor dan penyampaian informasi harus dilakukan secara efektif.

Menurut Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan dalam menciptakan kemauan dan antusias yang tinggi terhadap gairah kerja seseorang dimana motivasi kerja ini dapat membangun semangat kerja yang tinggi, bekerja sama dan berkontribusi dalam usaha-usaha penciptaan kepuasan kerja. Menurut Sutrisno Edy (2009) menyatakan dimensi motivasi kerja terbagi menjadi dua yaitu: (1) Faktor intern yaitu keinginan untuk hidup, penghargaan dan pengakuan. Keinginan untuk hidup adalah mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja, penghargaan adalah mendapatkan reward atas hasil kerja yang sudah dicapai dan pengakuan adalah mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas hasil kerja yang sudah diselesaikan. (2) Faktor ektern yaitu kondisi lingkungan kerja yang

nyaman dan adanya jaminan pekerjaan yang pasti. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan adanya jaminan pekerjaan akan memengaruhi motivasi karyawan.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat diungkapkan bahwa komunikasi dan motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan komunikasi yang baik tentu saja dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sejalan dengan pendapat Robbins (2013) yang menyatakan pentingnya komunikasi dalam peningkatan motivasi kerja karyawan karena dengan terjalinya komunikasi yang efektif diantara atasan dengan karyawan maka atasan akan dengan mudah memberikan beberapa pengarahan yang penting dalam rangka peningkatan kinerja dan pencapaian perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Taufik Rachim (2014) mengidentifikasi hubungan yang kuat antara komunikasi dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Bober dan memberikan dampak positif yang signifikan .

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi pekerjaan dari karyawan ke karyawan maupun dari karyawan ke pimpinan sehingga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo dan Made (2013) menyatakan bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam terbentuknya kinerja yang lebih baik sehingga tingkat penurunan kinerja dapat dihindari. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017) yang menyatakan komunikasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja para karyawan adalah motivasi. Motivasi memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk bekerja dengan optimal, semakin tinggi motivasi tenaga kerja maka semakin efektif dan baiklah hasil yang dicapai pekerja. Selaras dengan Winardi (2004) yang menyatakan bahwa seorang tenaga kerja yang senang dan mampu memenuhi kebutuhannya dikategorisasikan sebagai pekerja yang memiliki kepribadian dengan motivasi dan etos kerja yang tinggi. Tidak hanya Winardi (2014), Ester Faya Kemby, Bernhard Tewal dan Mac Donald Walangitan (2017) juga berpendapat yang sama yaitu adanya peningkatan terhadap kinerja tenaga kerja BP2RD Provinsi Sulawesi Utara yang disebabkan oleh motivasi kerja yang lebih tinggi.

2. Metode

Terdapat dua tahap utama dalam rancangan penelitian deskriptif kualitatif ini yaitu pengumpulan data dan pengolahan data. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan, mendeskripsikan maupun menggambarkan sebuah fenomena dengan mengacu kepada data yang sudah terkumpulkan (Sugiyono,2008). Desain kuantitatif kausal yang berguna untuk menganalisis hubungan antara dua variabel dan pengaruhnya terhadap variabel lainnya digunakan dalam desain penelitian ini (Umar dalam Wirayani, 2017). Desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari beberapa tahapan meliputi (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, (6) menarik simpulan.

Subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan PT. BPR Padma. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan yang dilakukan di PT. BPR Padma. Apakah sudah efektif dan efisien Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dari pimpinan dan karyawan PT. BPR Padma. Ananta ,dkk (2014) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang didalamnya terdapat subjek dan object yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang nantinya akan diteliti dan dianalisis oleh peneliti hingga mendapatkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang dilibatkan adalah 32 orang karyawan dari PT. BPR Padma. Arikunto (2006) menyatakan bahwa jika subjek kurang dari 100, maka subjek tersebut belum bisa dikategorikan sebagai populasi maka dari itu peneliti harus mengambil seluruh subjek sehingga bisa disebut sebagai populasi penelitian.

Untuk memperjelas data yang ada di lapangan maka perlu dilakukan pengumpulan data. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data yang pertama dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. BPR Padma yang dijadikan sebagai sampel penelitian, dengan memperhatikan beberapa prosedur yaitu (1) pembagian kuesioner,

(2) pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden dan menunggu hasil (3) mengumpulkan, menyeleksi, mengolah, dan menganalisis lembar-lembar jawaban kuesioner. Kedua, Pencatatan dokumen, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melihat dan mencatat hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang dimiliki oleh pihak PT. BPR Padma dengan tujuan memperoleh informasi terkait kinerja karyawan, komunikasi dan motivasi karyawan yang dilihat dari pendapatan laba operasionalnya.

Kuesioner dalam suatu penelitian tentu harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan pada perusahaan agar dapat memperoleh keakuratan data. Perusahaan yang digunakan dalam pengujian validitas dan reliabilitas adalah PT. BPR Padma. Dalam uji realibilitas, kuesioner harus memenuhi beberapa syarat sehingga kuesioner dikatakan reliabel yaitu terdapat konsistensi pertanyaan-pertanyaan yang dicantumkan di dalam kuesioner dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel dengan teknik ini, apabila reliabilitas (r_i) > 0,60. Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for Windows*. Sedangkan dalam uji validitas, instrumen dikatakan valid apabila korelasi antara butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan alpha 0,05 (Sugiyono, 2007). Pengelolahan data untuk mengukur validitas butir kuesioner dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22 for Windows*. Kriteria pengujian dilihat dari item instrumen dikatakan *valid* apabila $p\text{-value} < \alpha$ 0,05, sedangkan item instrument dikatakan tidak *valid* apabila $p\text{-value} > \alpha$ 0,05.

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa dalam kegiatan analisis data diperlukan beberapa langkah yang harus dilakukan oleh peneliti yaitu pengelompokan variabel data, perhitungan dalam menjawab masalah penelitian dan uji hipotesis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis ini mengedepankan rumus-rumus statistik berupa analisa regresi berganda yang mana proses pengolahan datanya menggunakan *SPSS for Windows* versi 22. Teknik analisis data menggunakan analisisregresi linier berganda karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan Uji heteroskedastisitas.

Selanjutnya pengujian secara simultan (Uji F) akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tujuan dilakukannya uji ini adalah untuk melihat dampak yang dibawa terhadap kinerja karyawan (Y) dengan secara simultan menguji pengaruh komunikasi (X_1), motivasi (X_2). Sedangkan untuk pengujian parsial, (t), tujuan dari uji ini adalah untuk melihat dampak variabel independen terhadap variabel terikat, komunikasi (X_1), motivasi (X_2) terhadap kinerja tenaga kerja(Y). Sedangkan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi terikat model regenerasi digunakanlah koefisien Determinasi (R^2) yang bernilai 0-1. Dari pengujian menggunakan koefisien R^2 , variasi variabel terikat akan terbatas jika R^2 bernilai kecil dan akan tidak terbatas jika nilainya tidak kecil dan mendekati satu sehingga variabel bebas mampu memberikan informasi dalam rangka memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2011).

3. Hasil dan Pembahasan

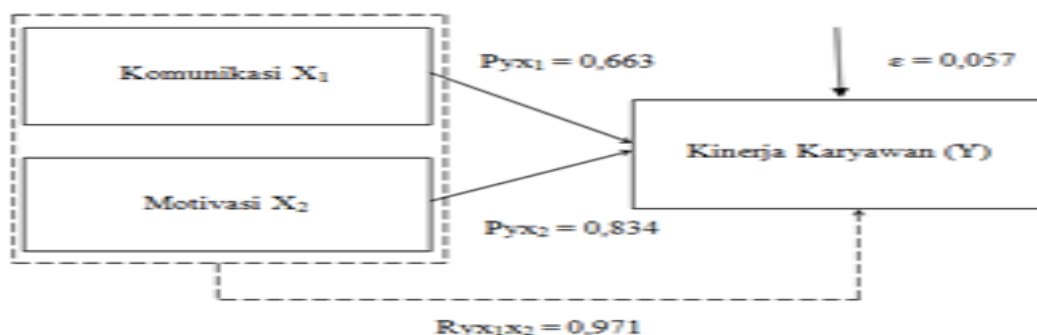
Hasil pengujian asumsi klasik diperoleh bahwa (1) Uji normalitas, dalam penelitian ini sudah menunjukkan bahwa *plot* atau titik-titik dari data residual sudah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan uji normalitas pada penelitian ini sudah terdistribusi secara normal (2) Uji multikolinearitas, Berdasarkan hasil uji multikolonearitas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel lebih besar dari 10 % dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Nilai *tolerance* variabel komunikasi lebih besar dari 10% atau (0,310 > 0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 atau (3,141 < 10), untuk variabel motivasi nilai *tolerance* lebih besar dari 10% atau (0,310 > 0,10), dan nilai VIF lebih kecil dari 10 atau (3,141 < 10). Jadi kesimpulan yang peneliti tarik dari penomena ini adalah gejala multikolinearitas dalam model regresi bersifat nihil pada penelitian ini. (3) Uji heteroskedastisitas, penelitian ini menemukan bahwa terdapat titik-titik yang menyebar diatas

dan dibawah angka nol pada sumbu Y (Lampiran 11). Melihat penomena ini, disimpulkan bahwa heteroskedastisitas pada model regresi tidak terdeteksi.

Selanjutnya hasil analisis regresi linear berganda, memperoleh komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari koefisien $R_{yx_1x_2}$ sebesar 0,971 berarti $\neq 0$ dengan $p\text{-value } 0,000 < \alpha 0,05$, sehingga keputusannya adalah menolak H_0 , yang berarti ada pengaruh signifikan dari komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Padma. Besarnya sumbangan pengaruh dari komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,943. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 94,3% dipengaruhi oleh variabel komunikasi dan motivasi, sedangkan besar sumbangan pengaruh variabel lain di luar variabel penelitian sebesar 0,057 atau 5,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama sama, motivasi dan komunikasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komunikasi berkontribusi dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Ini dapat dibuktikan dari koefisien P_{yx_1} sebesar 0,663 berarti $\neq 0$ dengan $p\text{-value } 0,000 < \alpha 0,05$, sehingga keputusannya adalah menolak H_0 , yang berarti ada pengaruh signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Padma. Besarnya sumbangan pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,439. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 43,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komunikasi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari koefisien P_{yx_2} sebesar 0,834 berarti $\neq 0$ dengan $p\text{-value } 0,000 < \alpha 0,05$, sehingga keputusannya adalah menolak H_0 , yang berarti ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Padma. Besarnya sumbangan pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,695. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh sebesar 69,5% kinerja karyawan. Struktur hubungan dalam penelitian ini dapat diobservasi pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 Struktur hubungan pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji regresi berganda diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 1,092. Nilai koefisien regresi komunikasi (β_1) sebesar -0,665, nilai koefisien regresi motivasi (β_2) sebesar 0,940, sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 1,092 - 0,665X_1 + 0,940X_2 + \epsilon$$

Penjelasan hasil analisis regresi linier berganda adalah konstanta sebesar 1,092 artinya bahwa apabila komunikasi dan motivasi nilainya sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 1,092. Nilai koefisien komunikasi sebesar 0,665 bertanda positif yang berarti komunikasi memberikan dampak yang baik dan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai kinerja tenaga kerja mengalami peningkatan jika terdapat satu satuan komunikasi yaitu sebesar 0,665 sehingga menjadi 1,757 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,940 bertanda positif yang berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Setiap kenaikan motivasi satu satuan maka nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,940 sehingga menjadi 2,032 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Koefisien determinasi diperuntukkan dalam pengukuran banyaknya sumbangan dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis R^2 sebesar sebesar 0,943 (94,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kerja di PT. BPR Padma dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi sebesar 0,943 (94,3%). Sedangkan 0,057 (5,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan menjadi variabel pada penelitian ini.

Dari hasil pengamatan ditemukan bahwa secara signifikan, komunikasi dan motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Padma. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel bebas yaitu komunikasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Padma. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Robbins (2013) yang menyatakan bahwa komunikasi sangat diperlukan di dalam dunia kerja karena dengan menjalin komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan dimana komunikasi mampu dijadikan alat untuk menjelaskan detail-detail pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan, kesalahan-kesalahan yang harus diatasi dan lain sebagainya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Taufik Rachim (2014) yang menyatakan komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bober. Peran komunikasi dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk menghubungkan informasi satu dengan yang lain sehingga tidak terjadi miskomunikasi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi yang tersalurkan antar rekan kerja, bawahan maupun atasan dapat dilaksanakan sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Disamping itu, pemberian motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan guna memacu karyawan untuk semangat dan giat dalam bekerja sehingga mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan adanya penurunan pendapatan operasional pada PT. BPR Padma. Hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi dalam bekerjasama antar rekan kerja dan motivasi yang kurang dalam mengerjakan target perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan upaya dalam mengoptimalkan komunikasi antar rekan kerja dan motivasi dalam bekerja sehingga karyawan mampu bekerja efektif dan mencapai laba perusahaan yang diinginkan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa komunikasi yang baik dalam bekerja mampu mempengaruhi kualitas kinerja karyawan sehingga hal tersebut berdampak pula pada perolehan laba perusahaan. Pemberian motivasi kerja pun perlu diperhatikan sehingga karyawan terpacu untuk bekerja dan mencapai target. Upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan komunikasi dan motivasi kerja masih belum optimal. Upaya peningkatan yang bisa dilakukan diantaranya mengevaluasi komunikasi yang telah dilakukan dan menetapkan peraturan tambahan guna meningkatkan komunikasi antar rekan kerja, bawahan dan atasan. Sedangkan peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan bagi karyawan yang sudah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Untuk variabel komunikasi (X_1), hasil penelitian mengemukakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Padma. Hal ini sejalan dengan pernyataan Wibowo dan Made (2013) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menghambat penurunan kinerja karyawan di PT. BPR Padma adalah dengan menjalin komunikasi yang baik antara karyawan yang bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017) yang menyatakan kenaikan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Denpasar Peguyangan dipengaruhi oleh komunikasi yang baik antar karyawan. Komunikasi yang baik antar rekan kerja, bawahan maupun atasan akan menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja sehingga tidak terjadi kesalahpahaman saat mengerjakan pekerjaan tertentu yang telah ditugaskan. Komunikasi sering dikesampingkan oleh perusahaan sehingga ini menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya komunikasi yang menyebabkan pendapatan operasional PT. BPR Padma menurun. Hal tersebut disebabkan karena informasi pekerjaan yang masih tidak sesuai dalam pelaksanaan, pengambilan keputusan yang tidak tersampaikan

kepada seluruh karyawan dan kurangnya diskusi bersama. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi dengan berbagai upaya guna menciptakan kerjasama tim yang solid dan mampu mencapai target perusahaan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa komunikasi yang terjalin dengan baik mencerminkan hubungan antar karyawan dalam bekerjasama. Apabila komunikasi tersebut mampu menciptakan kenyamanan maka hal tersebut dapat mempermudah dalam mencapai target sehingga kinerja karyawan pun meningkat. Upaya yang telah dilakukan perusahaan terkait komunikasi masih belum optimal sehingga perlu dilakukan upaya lain seperti memberikan *briefing* pagi terkait pembagian tugas yang akan dilaksanakan setiap harinya, melakukan evaluasi setiap satu bulan sekali, memberikan informasi secara jelas dengan memanfaatkan media sosial dan pemberitahuan melalui departemen masing-masing serta mengadakan diskusi bersama terkait kebijakan perusahaan setiap seminggu sekali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X_2) berkontribusi dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan pernyataan Winardi (2004) menyatakan bahwa jika seseorang memiliki sebuah usaha dan pemikiran untuk memenuhi semua beban ataupun kebutuhan sehari-harinya maka orang itu sudah dipastikan memiliki tingkat motivasi dalam bekerja yang tinggi, sehingga dapat mengoptimalkan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ester Faya Kemby, Bernhard Tewal dan Mac Donald Walangitan (2017) yang menyatakan motivasi memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan memiliki gairah dalam bekerja sehingga pencapaian target perusahaan dapat dengan mudah terpenuhi. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya motivasi dalam bekerja yang diakibatkan oleh minimumnya upah dan tunjangan dari perusahaan masih belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Disamping itu, tantangan dalam bekerja belum dapat memacu karyawan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan variabel motivasi untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam memunculkan semangat dan gairah dalam bekerja sehingga hal tersebut mampu menunjang peningkatan kinerja karyawan. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan masih belum optimal sehingga perlu dilakukan upaya lain diantaranya peningkatan gaji dan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi yang dilakukan setiap setahun sekali serta pemberian bonus dan penghargaan apabila karyawan mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

4. Simpulan dan Saran

Dari hasil penelitian yang disajikan di artikel ini, peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Padma, komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Padma, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Padma.

Setelah menarik kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti dapat berkontribusi beberapa saran terhadap pihak manajemen PT. BPR Padma agar memperhatikan variabel komunikasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan laba perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan melalui komunikasi dapat dilakukan dengan pelaksanaan diskusi bersama, melakukan evaluasi dan pembagian tugas yang jelas antar karyawan. Sedangkan peningkatan kinerja melalui motivasi dapat dilakukan dengan pemberian bonus, tunjangan dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi maupun mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang tertarik dan berminat untuk memperluas pengetahuan yang berkaitan dengan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk memperluas bidang kajian penelitian ini dengan menambah dan mengembangkan sampel yang digunakan dengan tujuan agar dapat menguji variabel lainnya yang diduga cukup mampu memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ananta, M.D. 2014. *Hubungan Antara Self Control dengan Tingkt Agresivitas pada Remaja*. Universitas Bina Nusantara Jakarta Barat.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Endang, Sri Astuti Resminingsih. 2010. *Bahan Dasar Untuk Pelayanan Konseling Pada Satuan Pendidikan Mnengah*. Jilid 1. Jakarta. PT. Grasindo.
- Kemby, Ester Faya, dkk. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi: Sulawesi Utara.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mariani, Luh Mang Indah dan Sariyanthi, Ni Ketut. 2017. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud: Denpasar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey. Pearson Education.
- Rachim, Taufik. 2014. *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober*. *Economics & Business Research Festival*.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- _____ 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo, I Putu A. H, dan Made Y. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Konflik, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Tugas Akhir: Universitas Udayana.
- Winardi, 2004. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Cetakan ketiga. Jakarta. PT. Raja Grafindo