

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KRISTAL KOMPUTERINDO PERKASA

Hernawati¹, Tiurniari Purba²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

email:pb170910059@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Every company will always attempt to pursue the goals that they determine. The goals can be achieved if the company does not merely count on the superiority of technology, operating funds, available facilities, and infrastructure, but they should also pay attention to numerous resource aspects that the company owns. This study was aimed at testing and analyzing the Problems of Motivation and Communication on Employee Performance at PT Kristal Computerindo Perkasa. The technique utilized in this study encompassed a saturated sample or census comprising 104 respondents in total. The instrument utilized to measure the data encompassed 5 point likert scale. The analytical method utilized was multiple linear regression assisted by SPSS 25. Grounded on the results, it was indicated that Motivation and Communication positively and significantly affect employee performance from t calculate $> t$ table and its significant value accounted for < 0.05 ; they simultaneously give positive and significant effects on employee performance.

Keywords: *Communication, Employee Performance, Motivation*

PENDAHULUAN

Tiap organisasi tentu mengupayakan didalam menggapai tujuannya. Agar bisa meraih tujuannya, perusahaan tidak bisa bergantung atas kehadiran unggulnya sebuah teknologi, pendanaan kegiatan operasi, penyediaan sarana serta prasarana namun juga bergantung kedalam aspek sumber daya perusahaan. Karyawan menjadi aspek terpenting yang diwajibkan diberi perhatian oleh perusahaan. Supaya bisa berkembang, bertahan dan bersaing secara ketat, maka pihak manajemen sebaiknya menerapkan berbagai perubahan didalam perusahaan dengan maksud supaya bisa lebih memaksimalkan kinerja karyawannya. Perubahan-perubahan tersebut terpengaruhi oleh beragam faktor meliputi komunikasi, motivasi dan hasil pekerjaan dari karyawannya yang ada didalam perusahaan selain aturan pekerjaan demi mencapai maksimalnya kinerja para karyawannya (Maulida, 2018).

PT Kristal Komputerindo Perkasa merupakan salah satu perusahaan dagang. Perusahaan ini sebagai

perusahaan supplier komputer, laptop dan peralatan laptop serta peralatan komputer. Didalam perusahaan serta ruang lingkup kesehariannya tidak jauh dari motivasi. Motivasi didalam sebuah perusahaan harus di jaga dengan alasan motivasi sebagai sebuah usaha didalam pemenuhan kebutuhan karyawan yang bertujuan membantu pencapaian tujuan perusahaannya (Maulida, 2018).

Karyawan PT Kristal Komputerindo Perkasa kurangnya motivasi didalam diri masing-masing karyawannya hingga mengakibatkan perolehan hasil dari pekerjaannya tidak memenuhi keinginan perusahaan dengan dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah izin, alpha serta karyawan cukup sering terlambat bahkan pulang lebih awal dari jadwal yang sudah ditetapkan. Seperti yang kita ketahui jika terjadi peningkatan pada tingkat absensi karyawan secara terus menerus maka dapat menyebabkan keinginan perusahaan susah tercapai seperti pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Periode 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Ijin	Alpa	Tingkat Keterlambatan	Tingkat Cepat Pulang
Januari	104	20%	6,3%	34%	6,3%
Februari	104	18%	7,2%	21%	7,2%
Maret	104	23%	8,8%	12%	8,8%
April	104	21%	11,3%	34%	11,3%
Mei	104	34%	17%	28%	17%
Juni	104	21%	28%	23%	6,3%
Juli	104	12%	23%	21%	7,2%
Agustus	104	34%	21%	21%	8,8%
September	104	28%	21%	11,3%	11,3%
Oktober	104	23%	7,2%	34%	17%
November	104	34%	21%	12%	13,3%
Desember	104	34%	21%	34%	11,3%

Sumber : PT Kristal Komputerindo Perkasa (2021)

Sesuai Tabel 1.1, perolehan data absensi karyawan periode 2020 meningkat cukup signifikan seperti kita ketahui adanya peningkatan izin yang tertinggi yakni bulan Mei, Agustus, November dan Desember sebesar 34%, peningkatan alpha tertinggi yakni bulan juni sebesar 28%, peningkatan karyawan yang terlambat tertinggi yakni bulan Januari, April, Oktober dan Desember sebesar 34% dan peningkatan karyawan yang pulang lebih awal tertinggi yakni bulan November sebesar 13.3%.

Komunikasi menjadi sesuatu yang diperlukan yang dijadikan pedoman didalam melakukan perencanaan serta pengorganisasian keseluruhan kinerja perusahaannya. Dengan hadirnya komunikasi yang jelas tentunya akan menimbulkan rasa nyaman karyawannya saat bekerja (Marpaung et al., 2020). Komunikasi yang terjadi di PT Kristal Komputerindo Perkasa ini telah berjalan cukup baik namun tidak berjalan lancar hingga bisa menimbulkan hambatan saat ingin memaksimalkan kinerja perusahaannya. Tidak berjalan lancarnya komunikasi diantara karyawan yang pada akhirnya mengakibatkan sesuatu hal yang dikerjakan tidak memenuhi apa yang sudah diharapkan perusahaan mencakup target penjualan perusahaan yang tidak terpenuhi yang dibuktikan dengan perolehan persentase target penjualan berikut.

Seperti yang kita ketahui kinerja yakni hasil kerja pegawainya didalam meraih targetnya serta tujuan perusahaannya

pada saat ini kinerja yang baik terbentuk dari kualitas sumber daya manusia yang baik (Marpaung et al., 2020). Terpenuhinya target perusahaan tentunya akan bermanfaat bagi perusahaan ataupun karyawannya, sesuai membandingkan capaian target produksinya didalam mengevaluasi hasil kerja karyawannya selama periode terakhir ini menurun cukup signifikan yakni karyawan tidak bisa menyelesaikan apa yang sudah ditargetkan perusahaan seperti berikut.

Perusahaan dalam meningkatkan target penjualan lebih baik meningkatkan motivasi dan komunikasi dengan teratur dengan maksud agar dapat mencapai target penjualan bahkan lebih ditingkatkan lagi.

Dengan berdasar pada paparan di atas, penulis berintenai untuk mengangkat judul "Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kristal Komputerindo Perkasa." Adapun tujuan dengan menjalankan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Kristal Komputerindo Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Kristal Komputerindo Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Kristal Komputerindo Perkasa.

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi

Motivasi yakni ketersediaan didalam memberikan tingginya tingkatan upaya seseorang demi mencapai tujuan dari sebuah perusahaan, yang difaktorkan oleh kemampuan seseorang didalam memenuhi kebutuhannya sendiri (Farisi et al., 2020 : 19).

2.2 Komunikasi

Komunikasi ialah alat yang digunakan dalam berkoordinasi serta berintegrasi dari beragam manfaat organisasi meliputi kebijakan perusahaan, instruksi, serta laporan perusahaan serta aturan kerja (Sinambela et al., 2019 : 310).

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang ingin diraih karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya relevan dengan tanggung jawabnya, kinerja karyawan bisa diukur dengan indikator kuantitas dan kualitas (Mulyeni, 2018 : 70).

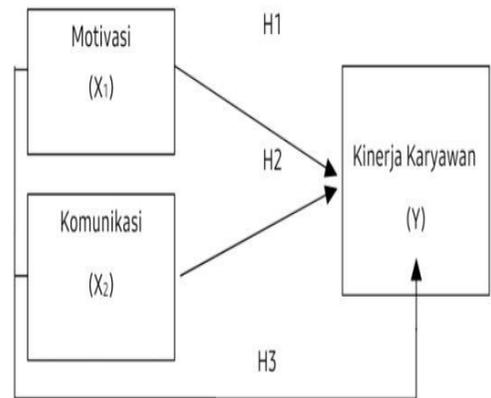
2.4 Penelitian Terdahulu

Yopi Yunsepa (2018) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, & kompensasinya terhadap kepuasan kerja Karyawannya SOGM PT Minanga Ogan Region. Hasil penelitiannya Lingkungan Kerjanya, Komunikasinya, Kompetensinya Dan Kompensasinya Memengaruhi Kinerja Kerjanya.

Noorlaily Maulida (2018) menjalankan penelitian yang judulnya Pengaruh Komunikasi Dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. Hasilnya Komunikasinya, Motivasi Memengaruhi Kinerja Karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Dari penjabaran yang dipaparkan di atas, kerangka pemikirannya diilustrasikan di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Peneliti (2021)

2.6 Hipotesis

Dari rumusan masalah yang sudah diformulasikan, maka hipotesisnya pada penelitian ini yaitu:

H1: Di duga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kristal Komputerindo Perkasa.

H2: Di duga Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kristal Komputerindo Perkasa.

H3: Di duga Motivasi dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di PT Kristal Komputerindo Perkasa.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Langkah yang dipersiapkan oleh peneliti yang nantinya mempunyai maksud untuk mendapatkan data, setelah itu diteliti yang disebut sebagai desain penelitian (Sugiyono, 2016: 8). Penelitian ini berjenis penelitian causal komperatif. Penelitian ini mempunyai permasalahan yang khusus yang berkaitan dengan variabel bebasnya dan variabel terikatnya dari penelitiannya ini dengan maksud agar mengerti bahwa motivasi dan komunikasi bisa memengaruhi bahkan membuat kinerja karyawannya menjadi maksimal.

3.2 Sumber data

Setelah ditelaah menurut sumbernya (Sugiyono, 2016: 194), data di kategorikan menjadi data primer (langsung didapati oleh peneliti tanpa memerlukan pengolahan) dan data sekunder (tidak langsung menampilkan data sesungguhnya dan memerlukan pengolahan data terlebih dahulu).

3.2.1 Uji Kualitas Data

Validnya penelitian jika adanya kesamaan diantara data yang sudah dikumpulkan dengan data sesungguhnya (Sugiono, 2012). Validnya instrumen artinya alat ukur yang dipakai didalam mengukur itu juga valid. Valid artinya item itu bisa dipakai didalam mengukur apa yang harusnya dilakukan pengukuran. Tolak ukur valid atau tidaknya sebuah data jika (Wibowo, 2012):

1. Apabila r hitungnya $>$ r tabelnya (sig 0,05) di anggap valid.
2. Apabila r hitungnya $<$ r tabelnya (sig 0,05) di anggap tidak valid.

3.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji ini mencakup *Histogram* dan mengaplikasikan uji *KolmogorovSmirnov*.

3.2.3 Uji Pengaruh

Pengaplikasian model regresinya sebagai alat untuk menguji sebuah model akan menghasilkan perolehan yang baik saat menggunakan uji regresi berganda, syaratnya meliputi data harus terdistribusi normal, datanya berskala rasio ataupun interval, memenuhi kriteria BLUE, serta memenuhi uji yang bisa mendapatkan perolehan yang tidak bias (Wibowo, 2012).

3.2.4 Uji Hipotesis

Pernyataan sebuah permasalahan yang harus dilakukan pengujian keabsahannya yakni dengan membuat hipotesis. Analisis regresi dapat dinyatakan dengan hipotesis dengan tujuan menduga kejadian didalam sebuah penelitian (Wibowo, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitiannya ini mengaplikasikan program SPSS versi 22 sebagai perangkat pengolahan data dengan sampel 104 karyawan dan hasilnya tersaji di bawah ini:

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,727	0,1937	
X _{1.2}	0,781	0,1937	
X _{1.3}	0,782	0,1937	
X _{1.4}	0,632	0,1937	
X _{1.5}	0,758	0,1937	
X _{2.1}	0,836	0,1937	
X _{2.2}	0,821	0,1937	
X _{2.3}	0,732	0,1937	Valid
X _{2.4}	0,735	0,1937	
Y _{.1}	0,559	0,1937	
Y _{.2}	0,808	0,1937	
Y _{.3}	0,522	0,1937	
Y _{.4}	0,691	0,1937	
Y _{.5}	0,653	0,1937	

Sumber: SPSS 22, 2021)

Tabel diatas memperlihatkan r hitung pada variabel (X_1), (X_2), dan (Y) melebihi 0,1937 (df = 101), sebanyak 0,1937 (df = 102). Kesimpulan yang bisa disampaikan

ialah semua pernyataan pada variabel diategorikan *valid* dan bisa diaplikasikan pada penelitian berikutnya.

4.2 Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

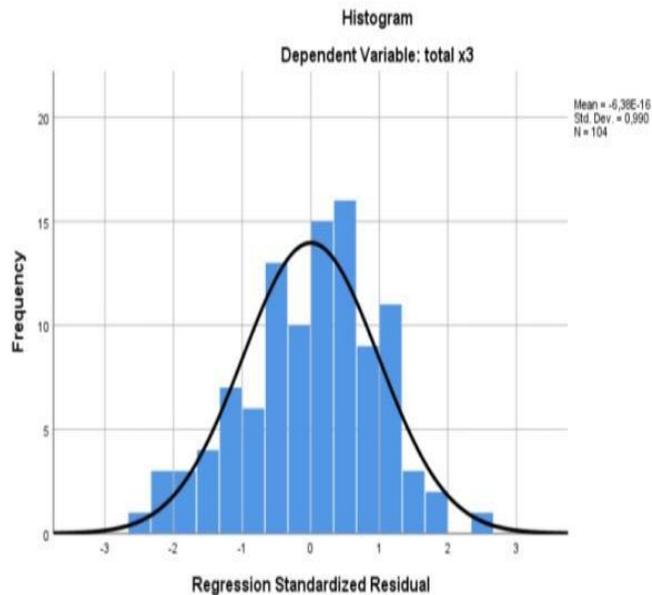
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.789	5
X2	.701	4
Y	.646	5

(Sumber: SPSS 22, 2021)

Dengan bedasar Tabel 2, kesimpulannya ialah nilai yang didapatkan pada tiap-tiap variabel mempunyai Nilai Cronbach's Alphanya > 0,500 artinya berdasar kriteria keseluruhan N of Items, dinyatakan

reliabel yang mempunyai arti adanya konsistensi pada jawaban responden didalam kuesioner pada variabel motivasi, komunikasi, dan kinerja karyawan.

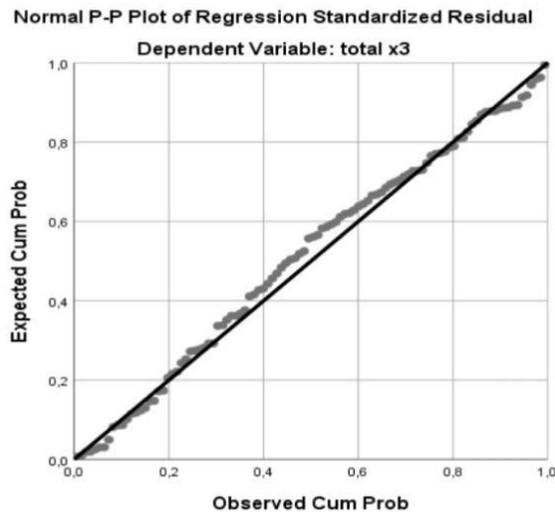
4.3 Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Grafik histogram didalam gambar diatas menampilkan datanya terdistribusi normal, maka ini menjadi salah satu persyaratan dikatakan keseluruhan

variabel telah terpenuhi syaratnya untuk dilakukannya analisa dengan metode regresi linear berganda.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 2, bisa dilihat disekitar garis diagonal yang Keberadaan titik didalam Gambar 2 pada menandakan model terdistribusi normal. diagram Normal P-P plot berada sejajar

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov – Smirnov*

		<i>Ustd. Res</i>
N		104
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Me</i>	.0000000
	<i>Std. Dev</i>	2,66506796
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.067
	<i>Positive</i>	.047
	<i>Negative</i>	-.067
<i>Test Statistic</i>		.067
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

(Sumber: SPSS 22, 2021)

Tabel 3. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menampilkan perolehan Asymp. Sig Kolmogorov-Smirnov yakni 0,200 dan disimpulkanlah datanya berdistribusi

normal sebab nilainya > 0,05. Jadi keseluruhan variabel memenuhi syarat untuk dilakukannya penganalisan dengan regresi linier sederhana.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	0,991	1,009
	Komunikasi	0,991	1,009

(Sumber: SPSS 22, 2021)

Tabel 4. menampilkan VIF < nilainya serta perolehan Tolerance dari ketiga variabel yakni > 0,1. Hal ini mengartikan

bahwa tidak terjadinya multikolinearitas diantara variabel didalam model ini.

4.5 Uji Heterokedatisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	Ustd. Coeff		Std. Coeff Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,077	1,316		3,097	0,003
	Motivasi	-,047	0,049	-0,093	-0,945	0,347
	Komunikasi	-0,62	0,058	-0,105	-1,061	0,291

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Pada tabel 5. memperlihatkan sebuah model bisa dibilang tidak terjadinya heteroskedastisitas, ketika perolehan

probabilitasnya atau signifikansinya sebesar 0,05.

4.6 Uji Pengaruh

Tabel 6. Uji Koefisien Regresi

	Model	Ustd Coeff		Std. Coeff Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,377	2,247		4,618	0,000
	Motivasi	0,101	0,084	0,106	1,195	0,011
	Komunikasi	0,479	0,099	0,431	4,832	0,000

(Sumber: SPSS 22, 2021)

Dari Tabel 6. tersebut, maka bisa didapatkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 10,377 + 0,101X_1 + 0,479X_2$$

Penjelasannya yaitu:

1. Nilai konstanta yaitu 10,377 menyatakan nilai dari kinerja karyawan (Y) sebanyak 10,377.
2. Koefisien regresi motivasi (X1) ialah 0,101 maka bisa diartikan dari tiap peningkatan persentase dari motivasi yakni 1%, maka pada kinerja

karyawan juga meningkat 0,101 artinya adanya hubungan positif diantara motivasi dengan kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi komunikasi (X2) ialah sebanyak 0,479 maka bisa diartikan dari tiap peningkatan persentase dari komunikasi yakni 1%, maka pada kinerja karyawan juga meningkat 0,479 artinya adanya hubungan positif diantara komunikasi dengan kinerja karyawannya.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std.Error
1	0,423 ^a	0,205	0,190	2,691

(Sumber: SPSS 22, 2021)

Tabel 7. memperlihatkan angka dari R Square yakni 0,205. Angka 0,205 dengan presentase 20,50%, perolehan

ini menandakan Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,5%.

4.7 Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji t

	Model	Ustd. Coeff		Std. Coeff Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,377	2,247		4,618	0,000
	Motivasi	0,101	0,084	0,106	2,195	0,011
	Komunikasi	0,479	0,099	0,431	4,832	0,000

(Sumber: SPSS 22, 2021)

Hasil pengujian dari variabel motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bisa dijelaskan yaitu:

1. Perolehan Motivasi (X1) thitung (2,195) > ttabel (1,98373) dan signya 0,011 < 0,05.

2. Perolehan Komunikasi (X2) thitung (4,832) > ttabel (1,98373) dan signya 0,000 < 0,05.

Tabel 9. Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188,962	2	94,481	13,04	.00
	Residual	731,566	101	7,243	4	0 ^b
	Total	920,529	103			

(Sumber: SPSS 22, 2021)

Tabel 9. menampilkan perolehan Fhitung 13,044 > Ftabel 2,69 dan nilai signifikansinya 0,000 atau < 0,05 artinya motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga bisa motivasi dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Bersumber perolehan penganalisaan data yang sudah dilaksanakan peneliti, serta pembahasan yang telah diutarakan, maka dibuatlah beberapa kesimpulannya yakni:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.
3. Motivasi dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

5.2 Saran

Penelitian yang dijalankan bermaksud Berdasar kesimpulan yang sudah didapatkan, maka saran yang bisa penulis ajukan yakni:

1. Peneliti mengharapkan kedepannya agar peneliti berikutnya menggunakan variabel lainnya seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang bisa menjadi acuan untuk melakukan penelitian di kemudian hari.
2. Peneliti mengharapkan bahwa ptbisa terus memotivasi para karyawannya yang bekerja didalam perusahaan itu dengan memberikan support, dorongan yang baik, mendengarkan keluhan dari setiap karyawannya dan memberikan bonus apabila hasil yan dicapai oleh karyawan tersebut sudah melebihi dari target yang telah ditentukan, dan perlu ditinjau ulang

- mengenai motivasi yang ada di dalam perusahaan tersebut.
3. Peneliti mengharapkan kepada pihak perusahaan didalam berkomunikasi baik di dalam organisasi maupun sesama rekan kerja, perlu difeedback kembali mengingat komunikasi juga merupakan poin yang utama di dalam pekerjaan.
 4. Peneliti mengharapkan kepada pihak perusahaan untuk tetap memaksimalkan kinerja karyawannya. Dengan memberikan imbalan berupa tunjangan atau bonus yang memadai sehingga karyawan akan merasa senang dengan pemberian tersebut sesuai dengan target yang sudah di dapatkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salman. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14(1), 175–193.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 12–23.
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320. <https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.314>
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (1st ed.). ALFABETA, cv.
- Wibowo, A. E. S. E. M. S. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian* (Cetakan 1). Gava Media.
- Yunsepa, Y. (2018a). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung*. 3, 42–53.
- Yunsepa, Y. (2018b). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung*. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 42–53.