

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BESS FINANCE BANJARMASIN**

**Noorlaily Maulida**

Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin

Jl. Adhyaksa No. 2 Kayu Tangi Banjarmasin Kalimantan Selatan

e-mail: [noorlaily.maulida@gmail.com](mailto:noorlaily.maulida@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to know and analyze (1) Influence of communication on employee performance, (2) Influence of motivation to employee performance, (3) Influence of communication and motivation to employee performance. This research uses a kind of descriptive analytical research with quantitative approach. The method used in this research is survey method. Respondents in this study are all employees of PT. BESS Finance Banjarmasin totaling 64 people. The measuring tool used in this research is questionnaire. Data analysis used is by regression test by using program of SPSS for windows 21. The result of first hypothesis test show that communication have significant influence to employee performance PT. BESS Finance Banjarmasin, The result of second hypothesis shows that motivation has a significant influence on the performance of employees of PT. BESS Finance Banjarmasin. The results of the third hypothesis shows that communication and motivation simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. BESS Finance Banjarmasin.*

**Keywords:** *Communication, Motivation, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin yang berjumlah 64 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah dengan uji regresi dengan menggunakan program SPSS for windows 21. Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin, Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin. Hasil hipotesis yang ke tiga menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin.

**Kata kunci:** Komunikasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana dan prasarana yang tersedia tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Aspek sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Agar dapat berkembang atau paling tidak dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat manajemen perlu melakukan perubahan-perubahan didalam perusahaan dengan tujuan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal. Perubahan itu sendiri dipengaruhi beberapa faktor diantaranya komunikasi, motivasi dan kemampuan kerja karyawan yang terjadi diperusahaan selain perubahan kebijakan aturan kerja untuk pencapaian kinerja maksimal yang dibebankan.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan sentral dalam membentuk tim kerja yang kuat dalam perusahaan. Didasari bahwa memiliki karakteristik komplek, dinamis dan unik, sehingga dimungkinkan terjadi berbagai hambatan dalam upaya untuk mengelolanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Walaupun organisasi memiliki modal yang besar, dan sarana yang begitu modern, namun itu tidak akan berarti tanpa manusia. Maka dari itu organisasi harus dapat mengkoordinir, memberi bimbingan, memotivasi, mengevaluasi mereka sehingga dapat tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, dan membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Dalam organisasi dan keseharian kita tidak pernah lepas dari komunikasi, komunikasi dalam perusahaan juga harus diperhatikan karena komunikasi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat, maupun kritik. Komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pimpinan dan anak buah serta dengan orang-orang pada tingkat yang setara. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi disebut komunikasi organisasi. Price (1997) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk anggota dan diantara anggota organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga antara karyawan kepada atasan.

Bentuk komunikasi yang berlangsung dapat berupa komunikasi formal maupun nonformal. Jaringan komunikasi dalam perusahaan yang baik sedikit banyak akan meningkatkan kinerja melalui sarana yang kondusif.

Disamping komunikasi, para ahli juga meyakini bahwa motivasi merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena merupakan faktor yang dominan dalam upaya memacu kinerja karyawan. Tindakan pemberian motivasi harus menyesuaikan antara karyawan satu dengan yang lainnya dengan menyesuaikan kebutuhan yang diperlukan karyawan. Bukan

berarti pimpinan perusahaan memberikan motivasi yang berlebihan terhadap karyawan tersebut, tetapi perusahaan mempunyai aturan dalam pemberian motivasi terhadap setiap karyawannya dengan alasan pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat terlihat dari tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan oleh seorang manajer adalah membangkitkan kinerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Para karyawan dalam perusahaan harus bekerja sama sesuai dengan perintah atasannya. Dimana setiap perusahaan memiliki standar penilaian kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2000) dinyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi guna mempertahankan usaha.

Motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan organisasi sehingga keinginan - keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi (Flippo, 1984). Sedangkan menurut Stoner *et.al.* (1995) motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Dengan kata lain, motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Kemampuan dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan

pekerjaan. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur seperti kemampuan manual dan intelektual, bahkan sampai pada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan kemampuan yang dituntut sesuai rincian kerja (Zainun, 1994). Kemampuan disini merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Gibson *et.al.*,1996). Yaitu kemampuan merupakan sifat (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Kemampuan terdiri atas dua unsur pokok yaitu kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, yaitu kegiatan-kegiatan yang rumit dan memerlukan pemikiran. Sedangkan kemampuan fisik megarah pada kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa, atau sebaliknya.

PT. Bess Finance Banjarmasin adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pembiayaan yang saat ini berkonsentrasi pada pembiayaan motor dan skala pemasarannya cukup besar dengan tingkat persaingan yang tinggi.

PT. Bess Finance menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terbaik dan telah menerima berbagai macam penghargaan, pencapaian tersebut tidak lepas dari komitmen perusahaan untuk melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dan juga dukungan dari sumber daya manusia yang handal.

Dengan banyaknya perusahaan sejenis yang bermunculan, menimbulkan ketatnya persaingan dunia usaha, khususnya pembiayaan. Agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang sesuai dengan tujuan, perusahaan dituntut memiliki

sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja dengan selalu berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada para konsumennya sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi merupakan interaksi antar pribadi yang menggunakan sistem simbol *linguistik*, seperti simbol *verbal* (kata-kata) dan *non-verbal*. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung / tatap muka atau melalui media lain seperti tulisan dan visual (Karlfried Knapp, 2003)

Komunikasi adalah segala aktifitas intraksi manusia yang bersifat *human relationship* disertai dengan peralihan sejumlah fakta (Azriel Winnett, 2004)

Sebagai pertukaran makna, komunikasi bersifat khas, unik dan tidak dapat diulangi persis sama. Karena meski orang yang berkomunikasi sama, isi, dan maksudnya sama, namun bila diulang, waktu, situasi, dan keadaan batin orang yang berkomunikasi sudah berbeda. Karena itu, dalam setiap komunikasi, baik bagi orang yang mengirim maupun yang menerima, dampaknya tidak dapat dihilangkan karena mereka tidak dapat mencabut kata yang sudah mereka ucapkan dan mengganti dampak yang diakibatkannya. Mereka hanya dapat merubah kata-kata. (Hardjana, Agus M, 2007).

Menurut Effendy, (2000). komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

Sedangkan menurut Handoko, (2002). Komunikasi adalah proses pemindahan

pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain.

Selanjutnya menurut Robbins, (2002) tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi : pentransferan makna di antara anggota-anggotanya. Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Tetapi komunikasi itu lebih dari sekedar menanamkan makna tetapi harus juga dipahami.

Menurut Carl I Hovland (1953), ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Definisi Hovland tersebut menunjukkan bahwa yang dijadikan obyek studi ilmu komunikasi bukan saja penyampaian informasi, melainkan juga pembentukan pendapat umum (*public opinion*) dan sikap publik (*public attitude*) yang dalam kehidupan sosial dan kehidupan politik memainkan peranan yang amat penting.

Pikiran bersama perasaan yang disampaikan kepada orang lain itu oleh Walter Lippman (Onong Uchjana Effendy, 1997) dinamakan '*picture in our head*' dan oleh Walter Hageman disebut '*bewustseinsinhalt*'. Yang jadi permasalahan ialah bagaimana caranya agar 'gambaran dalam benak' dan 'isi kesadaran' pada komunikator itu dapat di mengerti, diterima dan bahkan dilakukan oleh komunikan.

Untuk memahami pengertian komunikasi sehingga dapat dilakukan secara efektif, para peminat komunikasi seringkali mengutip paradigma yang dikemukakan oleh Harold Lasswell (1972) dalam karyanya *The Structure and Funtion of Communication in Society*. Lasswell mengatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi ialah menjawab pertanyaan sebagai berikut " *Who says what in which channel to whom*

*with what effect ?*”. Jadi berdasarkan paradigma Lasswell tersebut, komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.

Sedangkan menurut Joseph De Vito, Komunikasi interpersonal dapat diartikan *”is the communication that takes place between two person who have an established relationships*; (De Vito, 2004). Sementara menurut Verdeber (1986) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses interaksi dan pembagian makna yang terkandung dalam gagasan–gagasan dan perasaan (Alo Liliweri, 1994). Komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang, dengan berbagai efek dan umpan balik. (Sendjaya; 1994). Dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman pesan antara dua orang atau lebih, dengan efek dan feedback langsung. Komunikasi interpersonal juga merupakan suatu pertukaran, yaitu tindakan menyampaikan dan menerima pesan secara timbal balik. Makna, sesuatu yang dipertukarkan dalam proses tersebut. Makna adalah kesamaan pemahaman di antara orang – orang yang berkomunikasi terhadap pesan-pesan yang digunakan dalam proses komunikasi.

Mengacu pada konsep De Vito (2004) tentang Komunikasi Interpersonal yang efektif dari sudut pandang humanistik. Dalam pandangan ini untuk menghasilkan komunikasi yang efektif diperlukan adanya keterbukaan, sikap empati, sikap mendukung, sikap positif serta kesetaraan dari pihak–pihak yang berkomunikasi.

Efektivitas komunikasi interpersonal dalam pandangan humanistik menurut De Vito, mengandung unsur–unsur sebagai berikut:

a. Keterbukaan

Indikator Sikap terbuka (*open–mindedness*) dalam penelitian ini dijabarkan menjadi penciptakan suasana dialogis.

b. Empati

Berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya. (De Vito, 1997). Indikator operasional dalam penelitian ini dijabarkan menjadi mengetahui keinginan, mengetahui kemampuan dan mengetahui pengalaman karyawan.

c. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)

Indikator operasional dijabarkan menjadi penghargaan ide–ide atau pendapat karyawan (memberikan perhatian yang sungguh–sungguh ketika berkomunikasi dengan karyawan).

d. Sikap Positif

Sikap Positif dalam indikator operasional dijabarkan berupa bentuk perasaan senang ketika berkomunikasi dengan karyawan

e. Kesetaraan (*Equality*)

Kesetaraan dalam indikator operasional dijabarkan menjadi kerja sama antara pimpinan dan karyawan dalam memecahkan persoalan–persoalan yang terjadi dalam pekerjaan mereka. Pimpinan bersedia meminta tanggapan atau saran dari karyawan dan menyadari bahwa mereka sama–sama berharga dan bernilai.

Kelima operasional indikator tersebut selanjutnya dijadikan kuesioner yang disusun dengan Format Skala Likert. Dengan Format Skala Likert didapat responsi (jawaban) dari sample penelitian yang selanjutnya disusun menjadi Distribusi Jawaban Responden.

Motivasi menurut French dalam Irwan (1997) menyatakan bahwa motivasi sebagai hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil, motivasi juga dapat berarti

rangsangan atau dorongan untuk membangkitkan semangat kerja kepada seseorang atau kelompok.

Menurut Nawawi (1998) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah *motive* yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Sedangkan Gitosudarmo (2000) mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Adapun tahapan proses timbulnya motivasi tersebut adalah sebagai berikut :

Pertama, muncul kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu. Kedua, seseorang itu kemudian mencari cara bagaimana memenuhi keinginannya tersebut. Ketiga, seseorang itu mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara yang dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan, maupun pengalamannya. Keempat, penilaian prestasi dilakukan oleh dirinya sendiri atau orang lain. Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada hasil evaluasi atas prestasi yang dilakukan. Keenam, akhirnya seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya.

Menurut Gibson (1998), menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Menurut Stanford (1969) dalam Mangkunegara (2000), Motivasi

didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi guna mempertahankan usaha.

Menurut Hasibuan (1996) pemberian motivasi kepada bawahan perlu dilakukan karena :

- a. Pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
- b. Ada bawahan yang mampu mengerjakan tetapi malas atau tidak bersemangat dalam mengerjakannya.
- c. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- d. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada karyawan.

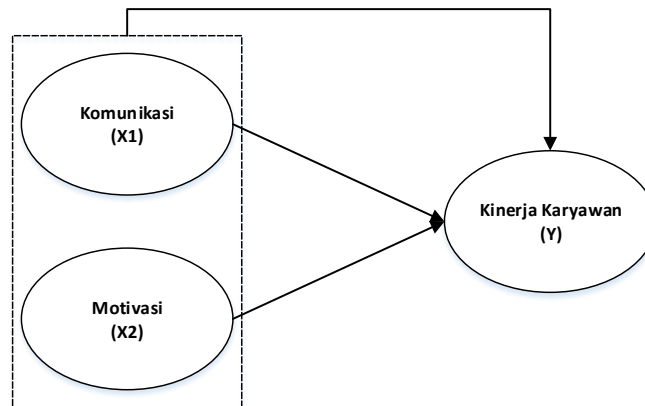
Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya motivasi merupakan suatu usaha untuk memenuhi kebutuhan seseorang baik berupa materi maupun non materi dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besar lah yang akan menentukan perilaku seseorang. Motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun karena menemui kegagalan. Jadi kekuatan motif ini dapat berubah karena :

- a. Terpuasnya kebutuhan, apabila kebutuhan telah terpuaskan maka akan berkurang dan beralih kepada kebutuhan yang lain dan seterusnya.
- b. Karena adanya hambatan, maka orang mencoba mengalihkan motifnya kearah

yang lain.

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Komunikasi dan motivasi variabel bebas (variabel independen), sedangkan

kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel - variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam sebuah kerangka konseptual penelitian sebagaimana terlihat pada gambar 1 berikut: .



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian dan**

**Keterangan:**

X = Variabel Bebas  
Y = Variabel Terikat

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

H1 = Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin

H2 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin.

H3 = Komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan studi satu tahap dimana data dikumpulkan sekaligus dalam satu tahap kegiatan. Penelitian dilakukan di Banjarmasin pada perusahaan PT. BESS Finance Banjarmasin. Beralamat di Jalan Haryono MT No.31 A Kelurahan Kertak Baru Ulu Kecamatan Banjar Tengah Banjarmasin Kalimantan Selatan.

Dalam memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian isi kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin terdiri dari :

- Identitas responden, yaitu mengenai nama, jenis kelamin, usia, pendidikan dan bagian (jabatan pekerjaan).
- Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Dimana dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu Komunikasi, dan Motivasi. Persamaan regresi tersebut adalah

sebagai berikut (Sugiyono :2012) :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 +$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan  
a : Konstanta  
 $b_1, b_2$  : Koefisien regresi  
 $X_1$  : Komunikasi  
 $X_2$  : Motivasi

Untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel variabel secara jelas. Jika nilai F hitung  $< F$ -tabel atau nilai signifikansi  $F > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2012).

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi  
r = Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah variabel variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t. Pengukuran derajat signifikan yang dipakai adalah 0,05 (Sugiyono, 2012).

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\left\{ \frac{SD}{\sqrt{N}} \right\}}$$

Keterangan :

t : Nilai Hitung  
 $\bar{X}$  : Rata –Rata Sampel  
 $\mu$  : Nilai parameter  
SD : Standar deviasi sampel  
N : Jumlah Sampel

Jika t hitung  $< t$  tabel :  $H_0$  ditolak secara signifikan

Artinya :

- Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BESS Finance Banjarmasin
- Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BESS Finance Banjarmasin

Uji F dilakukan Untuk mengetahui apakah Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  : koefisien determinasi  
K : banyaknya variabel bebas  
n : jumlah data

Jika nilai F hitung  $< F$ - tabel atau nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel independen ( $X_1, X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel dependen (Y)

Jika nilai Fhitung  $< F$ - tabel atau nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel independen ( $X_1, X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2012).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Kualitas data Variabel

### Komitmen Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Teknik yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah dengan menggunakan koefisien syarat apabila koefisien korelasi r hitung  $> 0,3$  (Sugiyono, 2008 : 124), Sehingga bila koefisien korelasi antar butir pernyataan untuk sebuah variabel dengan skor total



variabelnya lebih besar dari  $r$  tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel komunikasi menunjukkan hasil yang baik, karena syarat syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,30 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel motivasi menunjukkan hasil yang baik, karena syarat syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,30 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil yang baik, karena syarat syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,30 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel komunikasi, motivasi dan 1 kinerja karyawan menunjukkan hasil yang baik, karena syarat syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dikatakan *reliabel* adalah lebih besar dari 0,6 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linear

Dari tabel 1 dibawah, maka persamaan Regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y=2.45+0.595X_1 + 9.920X_2$$

### Uji Simultan

Teknik uji F yang dipergunakan yaitu dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, jika F hitung lebih besar dari F tabel maka keputusannya adalah  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat keyakinan 95% dan derajat kebebasan  $(k-1)$   $(n-k)$  maka tabel untuk  $F (0,05) (4) (97) = 2,3092$ . Perbandingan antara F hitung dengan F tabel dapat dilihat dalam tabel 2.

### Uji t

Teknik uji T yang dilakukan yaitu dengan melihat nilai T signifikan pada hasil pengolahan data melalui SPSS. Dalam penelitian ini  $\alpha$  yang digunakan yaitu sebesar 5% (0,05). Keputusannya, jika nilai T signifikan  $<$  terhadap  $\alpha$  maka  $H_0$  akan ditolak dan menerima  $H_a$ .

Berikut disajikan hasil perhitungan T signifikan masing-masing variabel bebas (kinerja karyawan). Tabel 3 Hasil Rangkuman Nilai t Signifikan

Hasil pembuktian hipotesa pertama ( $H_1$ ) yaitu keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang artinya uji F terhadap persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa, secara bersama-sama kedua variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 1 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda PT. BESS Finance Banjarmasin.**

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
Constant	2.450		
Komunikasi ( $X_1$ )	.595	6.342	.000
Komunikasi ( $X_1$ )	9.920	3.114	.003

**Tabel 2 Hasil Uji Annova (F)**

F Hitung	F Tabel	Sig.
23.349	2,3092	0,000

**Tabel 3 Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Signifikan T	H <sub>a</sub> diterima/ditolak
Komunikasi (X1)	.088	Diterima
Motivasi (X2)	.242	Diterima

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan Finance Banjarmasin**

Komunikasi dihipotesiskan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. BESS Finance Banjarmasin. Untuk membuktikan hipotesis tersebut maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik dapat dilihat pada tabel 2 diatas.

### **Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin**

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 3,114 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t tabel  $t_{0,05;62} = 1,99$ , karena  $3,114 > 1,99$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Serempak Komunikasi dan Motivasi Karyawan

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BESS Finance Banjarmasin.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BESS Finance Banjarmasin.
3. Komunikasi, motivasi secara simultan atau bersama-sama dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BESS Finance Banjarmasin.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, Moh. (2008), *Kepemimpinan Efektivitas Dalam Perusahaan*. Yogyakarta, Liberty.
- Andree Wijaya Suhaji (2012), *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. [Journal.Widyamanggala.ac.id](http://Journal.Widyamanggala.ac.id) Vol.1 no.1 (2012).
- Arikunto, S 2002, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Barcal, Robert (2001). *Performance Management*. Alih Bahasa Surya Darma dan Yanua Irawan. Jakarta : PT. SUN
- Davis, Keith and John. W. Newstrom (1997)
- Eni Herlina (2012). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo)*. Skripsi, Yayasan

- Kesejahteraan Pendidikan Dan Perumahan Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Surabaya.
- Erlin Setiyoningsih, (2011). Pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderator (studi pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar) Tesis, Program Magister Ilmu Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
- Gibson, In Vancevich, and Dolrelly (2005), Organisasi. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset
- Ghozali, Imam H (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlin Susilaningtyas (2011). Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Kehutanan Jawa Timur di Surabaya. Tesis
- Khairul Akhir Lubis (2008). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Irawan, Prasetya (2006), Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Ilmu – Ilmu Sosial, Jakarta
- Lili Wahyuni (2009). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN Di Provinsi Sumatera Barat). Tesis, Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Luhglatno (2006), Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja di PT. Gelora Fajar Farma. STIE Pelita Nusantara Semarang. Journal.vol.1 no.1 juni 2006.
- Liliweri, Alo, 2007, Dasar-Dasar Komunikasi Kesehatan. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I Bandung : PT. Refika Adiatama.
- M. Kuncoro (2003). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta : Erlangga.
- Prawirosentono S., 2000. "Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta. BPFE.
- Rao, T.V. 1996. Penilaian Prestasi Kerja : Teori dan Praktek. Cetakan Ketiga. Penerjemah Ny. L. Mulyana. PT Binaman Pressindo. Jakarta
- Ruky. A., 2001, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta Gramedia.
- Robbins, Stephen, P. (2001), Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Terjemahan Malida & Dewi Sartika. Jakarta: PT. Prenhalindo Utama.
- Ronald Listio, (2010). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia Bandung
- Rivai, Vethzal 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Sudarmanto, R. Gunawan. (2005), Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Administrasi, Cetakan ke-20, Akfabeta Bandung.
- Siagian, Sondang P. (1998). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Sekaran, Uma (2000). Research Methods for Business. 3rd ed. New York : John Wiley & Sons.
- Sekaran, U (2006). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Sangkala. (2006). Intellectual Capital Management. Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan. Yapensi, Jakarta.
- Simamora, Bilson (2004). Riset Pemasaran. Falsafah, Teori dan Aplikasi. Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Titan Erwinia Gayatri, (2011). Analisis Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno. Tesis Fakultas Ekonomi Program Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik Jakarta.
- Umar H, 2002, Metode Riset Bisnis, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Vroom, V. H. 1964. Work and Motivation. New York : Wiley and Sons
- Wahyuni, Sri, (2007), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Sragen.
- Wood, et al (2001). Organizational Behavior A Global Perspective. John Wiley & Sons Australia ltd.
- Zainun, B. 1994. Manajemen dan Motivasi. Cetakan Keenam. Balai Aksara. Jakarta.
- Zikmund. William G (2000). Business Research Methods. 6th ed USA : The Dryden Press.