

PENGARUH KOMUNIKASI DIGITAL WHATSAPP GRUP DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*STUDI KASUS PADA UMKM MAKARONI ASHOBAR GOBYOS KECAMATAN SUKUN KOTA MALANG*)

Lisfatri Werdi Ningsih, Rini Rahayu Kurniati, Ratna Nikin Hardati

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Dinoyo, Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang. Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email : lisfatri123@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi digital whatsapp grup dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini jumlahnya 44 karyawan, karena jumlah populasi dalam penelitian ini sehingga pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yang mana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 44 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Berdasarkan hasil Uji Parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi digital whatsapp grup berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan dan variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan Uji Simultan variabel komunikasi digital whatsapp grup dan motivasi berpengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : Komunikasi Digital Whatsapp Grup, Motivasi, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of whatsapp group digital communication and motivation on employee performance. The population in this study amounted to 44 employees, because the population in this study so that the sampling used the saturated sample method in which the entire population was sampled, namely a number of 44 respondents. This study uses a quantitative method by using a descriptive approach. Based on the results of the partial test, it shows that the whatsapp group digital communication variable has a positive and significant effect on the employee performance variable and the motivation variable has a positive and significant effect on the employee performance variable. Based on the Simultaneous Test, WhatsApp group digital communication variables and motivation have a positive and significant effect on employee performance variables.

Keywords: Group of Whatsapp Digital Communication, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dalam perkembangan suatu perusahaan / organisasi, mengingat faktor tersebut memiliki pengaruh besar dalam pengembangan instansi atau lembaga. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari capaian kinerja dalam kurun waktu tertentu. Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terjalin antara komponen organisasi, utamanya dalam menjalin koordinasi. Sejalan dengan itu, tingkat motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai turut menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia meliputi kemampuan menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada, namun adanya permasalahan yang terjadi membuat kualitas

kinerja karyawan menurun, jika sumberdaya manusia tidak dikelola dengan baik, maka dampak yang terjadi adalah banyaknya pemilik usaha yang gagal karena kurangnya pengelolaan terhadap sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan.

UMKM yang tergolong pesat dikota Malang dengan banyak *outlet* diberbagai daerah serta memiliki 44 karyawan dari berbagai daerah membuat komunikasi *digital* menjadi solusi yang efektif dalam melakukan koordinasi. Produk Makaroni Ashobar Gobyos merupakan produk yang berbahan dasar makaroni dengan beraneka macam rasa. selain itu peminat dari Makaroni Ashobar Gobyos cukup meningkat dari tahun ke tahun, sehingga peran sumber daya manusia yang ada pada UMKM juga turut serta dalam menjalin koordinasi.

Menurut hasil wawancara pada tanggal 11 November 2021 yang dilakukan secara langsung dengan pemilik usaha, pada UMKM Makaroni Ashobar Gobyos selain menerapkan komunikasi langsung namun juga telah menerapkan sistem komunikasi digital atau komunikasi tidak langsung sebagai penunjang keefektifan komunikasi yang dijalankan. Namun masih ada kendala terhadap sistem komunikasi *digital* yang digunakan, yakni berupa kesalahpahaman persepsi, akibat beberapa karyawan masih belum menggunakan *whatsapp* grup sebagai alat komunikasi *digital*.

Kesalahpahaman persepsi ini terkait dengan lembur dadakan pada hari libur, tanpa adanya komunikasi *digital whatsapp* grup, membuat karyawan yang berasal dari daerah yang jauh menjadi kesulitan dalam menjalin komunikasi serta kesulitan menciptakan kegairahan serta dorongan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga komunikasi digital kurang efektif karena masih ada beberapa karyawan yang belum menggunakan komunikasi *digital whatsapp* grup.

Kemunculan teknologi internet sangat berpengaruh dalam perkembangan penggunaan media sosial di masyarakat. Media Sosial merupakan media online yang mendukung interaksi sosial. Social media menggunakan teknologi berbasis web yang mengubah komunikasi menjadi dialog interaktif. Beberapa situs media sosial yang populer sekarang ini antara lain : Blog, Twitter, Facebook, Line, WhatsApp, Instagram dan lain sebagainya.

Komunikasi juga dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Komunikasi tidak langsung adalah kegiatan komunikasi yang cara penyampaian pesannya melalui media atau perantara (Fajar Marhaeni, 2009:1). Dapat dikatakan komunikasi digital merupakan bentuk yang dilakukan dengan tidak langsung bertemu, melainkan menggunakan alat bantu digital seperti komputer atau *handphone* yang disertai dengan aplikasi atau situs media sosial tertentu.

Menurut (Nasrullah, 2014:11) media sosial / digital adalah media di internet yang memungkinkan pengguna merepresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerja sama, berbagi, berkomunikasi dengan pengguna lain, dan membentuk ikatan sosial secara virtual. Melalui situs media sosial / digital seseorang dapat terhubung dengan orang yang menggunakan social media yang sama untuk berbagi informasi dan berkomunikasi. Situs media sosial yang populer saat ini salah satunya

adalah aplikasi *whatsapp* yang memiliki berbagai fitur seperti *whatsapp* grup sebagai media dalam mempercepat arus informasi yang dibutuhkan.

Menurut Hasibuan (2004:219) Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012:312)

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan seperti dalam berkomunikasi dan motivasi itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Priansa (2017:48). Sehingga pada latar belakang diatas peneliti mengambil judul

“Pengaruh Komunikasi Digital Whatsapp Grup dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UMKM Makaroni Ashobar Gobyos)”.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi *Digital Whatsapp* grup terhadap Kinerja Karyawan UMKM Makaroni Ashobar Gobyos ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Makaroni Ashobar Gobyos ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi *Digital Whatsapp* Grup dengan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Makaroni Ashobar Gobyos ?

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi *Digital Whatsapp* Grup

Menurut Bangun (2012:360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak mencapai sasaran.

Menurut (Nasrullah, 2014:11) media sosial / digital adalah media di internet yang memungkinkan pengguna merepresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerja sama, berbagi, berkomunikasi dengan pengguna lain, dan membentuk ikatan sosial secara virtual.

Melalui situs media social / digital seseorang dapat terhubung dengan orang yang menggunakan social media yang sama untuk berbagi informasi dan berkomunikasi. Situs media sosial yang populer saat ini salah satunya adalah aplikasi *whatsapp* yang memiliki berbagai fitur seperti *whatsapp* grup sebagai media dalam mempercepat arus informasi yang dibutuhkan.

Menurut De Vito (dalam Suharsono & Dwiantara, 2013), Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika

Motivasi

Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan

kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Prabu Mangkunegara (2017:81) pengertian motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Bangun (2012:312) mengemukakan bahwa: "Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar".

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Wilson Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan seperti berkomunikasi dan motivasi itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Priansa (2017:48).

Widodo (2015:133) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu: (1). Kemampuan Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan

kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. (2). Motivasi, Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di UMKM Makaroni Ashobar Gobyos di Klayatan 1 No 15A, Bandungrejosari, kec. Sukun, Kota Malang. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober-Desember 2021.

Variabel dan pengukuran

1. Variabel *Independent* atau Variabel Bebas
Menurut Sugiyono (2016) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 X_1 = Komunikasi *digital whatsapp* Grup
 X_2 = motivasi
2. Variabel *Dependent* atau Variabel Terikat
Menurut Sugiyono (2016) variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.
 Y = Kinerja Karyawan

3. Definisi Operasional Variabel

Menurut teori Sugiyono (2015) definisi operasional variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dimana telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam penelitian dan di pelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Makaroni Ashobar Gobyos yang berjumlah 44 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain *sampling jenuh* bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel sejumlah 44 sampel.

Sumber Data

Data Primer

Arikunto (2013) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak dan lain-lain. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan UMKM Makaroni Ashobar Gobyos.

Data Sekunder

Sanusi (2011), hal tersebut dapat diuraikan bahwa data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh oleh peneliti dari media perantara atau secara tidak langsung yang dapat berupa penelitian sebelumnya, baik berupa buku, jurnal-jurnal.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Dokumentasi

Instrumen Penelitian

Sugiyono (2014) bahwa skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, dan sikap

seseorang tentang fenomena tertentu. Skala *Likert* digunakan dengan memberi skor 1 sampai 5 pada setiap pertanyaan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Siregar (2013) Uji Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur.

Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali 2018).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan dan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali 2016).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015) Analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor preditor dimanipulasi.

Uji t (Uji Parsial)

Gujarati (2003) menjelaskan uji t-statistik digunakan untuk menguji tingkat signifikan setiap variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

Uji F (Simultan)

Gujarati (2003) menjelaskan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Gujarati (2003) koefisien determinasi merupakan bilangan yang dinyatakan dalam bentuk persen, yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Secara umum koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen yang ada pada persamaan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X1, semua pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Pada penelitian ini jumlah sampel adalah 44 responden.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Patokannya adalah jika nilai kepercayaan instrumen lebih dari 0,6 atau 60% maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Jika nilai reliabilitas instrumen lebih dari 0,6 atau 60% instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dari tabel 11 diketahui nilai *cronbach alpha* dari variabel komunikasi *digital whatsapp* grup adalah 0,754, variabel motivasi 0,659, dan variabel kinerja karyawan 0,775. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel karena nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel $>$ 0,6.

Uji Normalitas

Uji Normalitas Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi secara normal ataukah tidak. Untuk mengetahui seberapa tingkat normalitas data digunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Syarat dalam pengambilan keputusan normal tidaknya sebuah data dengan metode Kolmogorov-Smirnov yaitu apabila data memiliki probabilitas (asympt.sig) $>$ 0,05 maka

dapat dikatakan normal dan apabila nilai probabilitas (asympt.sig) $<$ 0,05 maka data tidak dapat dikatakan normal. Pada penelitian ini uji normalitas diperoleh dari output SPSS dengan nilai *Asymp. Sig. (2tailed)* $>$ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item variabel pada penelitian ini berdistribusi secara normal karena dihasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,397

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (*dependent*). Ketentuan dalam pengujian ini yaitu apabila nilai *tolerance* $>$ 0,10 dan *VIF* $<$ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai *tolerance* $<$ 0,10 dan *VIF* $>$ 10 maka terjadi multikolinieritas. Pada penelitian ini uji multikolinieritas diperoleh dari output SPS yaitu variabel *komunikasi digital whatsapp grup* (X1) dan *motivasi* (X2) memiliki nilai *Tolerance* 0,966 $>$ 0,10 dan *VIF* 1,036 $<$ 10. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak pada suatu penelitian digunakan uji *Glejser* dengan kriteria jika antara variabel dan absolut residual bernilai signifikan lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas diperoleh dari output SPS yaitu menunjukkan variabel komunikasi *digital whatsapp* S (X1) memiliki nilai signifikan 0,910 dan variabel motivasi memiliki nilai signifikan 0,078. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan $>$ 0,05 yang bermakna tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel. Oleh karena itu non heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Regresi Linier Berganda

Diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Penempatan produk di Kasir (X_1) = 0,225, *Sales Person* (X_2) = 0,539. Maka persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 5,019 + 0,209 X_1 + 0,805 X_2$$

Uji t

Hasil uji t pada komunikasi *digital whatsapp* grup (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$. Sedangkan nilai t-hitung $2,181 > t\text{-tabel } 2,020$. Artinya secara parsial H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara komunikasi *digital whatsapp* grup (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil uji t pada variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai t-hitung $8,413 > t\text{-tabel } 2,020$. Artinya secara parsial H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (F)

Pada hasil Uji Simultan (F) diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel komunikasi *digital whatsapp* grup (X1) dan *motivasi* (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai F hitung $42,630 > F\text{ tabel } 3,219$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa berarti terdapat pengaruh komunikasi *digital whatsapp* grup (X1) dan *motivasi* (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan(Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui nilai $R\text{ Square}$ sebesar $0,657$ atau 50% . Artinya semua pengaruh variabel bebas: komunikasi *digital whatsapp* grup (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 50% dan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pada penelitian ini, yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji persial (t) menunjukkan bahwa variabel Komunikasi *Digital Whatsapp* grup (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t\text{ tabel } (2,181 > 2,020)$ dan nilai signifikan $(0,035 < 0,05)$. Maka uji parsial (t) pada variabel Komunikasi *Digital Whatsapp* grup H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin efektifnya Komunikasi *Digital Whatsapp* grup serta kesadaran karyawan akan pentingnya komunikasi *whatsapp* grup dalam menunjang keefektifan dalam berkomunikasi maka akan semakin berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan UMKM Makaroni Ashobar Gobyos.

2. Berdasarkan hasil uji persial (t) menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t\text{ tabel } (8,413 > 2,020)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$. Maka uji parsial (t) pada variabel Motivasi H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa Semakin kuat motivasi atau dorongan dari dalam diri karyawan maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri.

3. Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel Komunikasi *Digital Whatsapp* Grup dan Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh atau tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Komunikasi *Digital Whatsapp* Grup dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F hitung $42,630 > F\text{ tabel } 3,219$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi *Digital Whatsapp* Grup dan Motivasi yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi UMKM Makaroni Ashobar Gobyos

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden variabel Komunikasi *Digital Whatsapp* grup dengan nilai rata-rata terendah pemilihan indikator Proses komunikasi karyawan yang terjadi sehari-hari di whatsapp grub berlangsung dalam suasana yang menyenangkan dibanding dengan tanpa menggunakan media *whatsapp* grup. Sebaiknya perusahaan memberikan himbauan serta arahan akan pentingnya berkomunikasi melalui *whatsapp* grup sebagai penunjang dalam berkomunikasi selain berkomunikasi secara langsung sehingga komunikasi yang

dijalankan dalam UMKM ini berlangsung secara menyenangkan.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden variabel Motivasi indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu hampir setiap pekerjaan dapat karyawan laksanakan dengan baik dan menantang. Yang artinya setiap pekerjaan belum sepenuhnya dilakukan dengan baik dan menantang karena kurangnya kesadaran berkinerja yang baik. Sebaiknya perusahaan memberikan semangat seperti pemberian *reward* agar karyawan termotivasi sehingga kinerja yang dihasilkan memenuhi standart kualitas kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah jumlah variabel penelitian seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmaya, F. 2015. *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Facebook terhadap Perilaku Prososial Remaja di Kenagarian Koto Bangun*. Jom
- FISIP. Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Erlangg
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24Jam*. Terj. Jakarta: Prenada Media
- Daft, Rischard 2003. *Manajemen*. Edisi Kelima Jilid II. Jakarta: Erlangga
- Effendy. Onong Uncjana. 2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Fajar, Marhaeni. 2009. *Ilmu Komunikasi*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 9*. Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar. Terjemah*
- Sumarno Zein. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 418428
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 2007. *Komunikasi Efektif Untuk Mendukung Kinerja Perkantoran*. www.uny.ac.id. (12 Maret 2011).
- Istijanto. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nasrullah Rulli. 2012. *Internet dan Ruang Publik Virtual, Sebuah Refleksi atas Teori Ruang Publi Habermas*. Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta. Vol. 4 No.1
- Nasrullah, R. 2014. *Teori Dan Riset Media Siber (cybermedia)*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Priansa, D. J. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Puspitasari Rita. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Skripsi. Magelang.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Coulter, Marry, 2002, *Manajemen*, Jakarta : Gramedia
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistika parametrik untuk penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiarto. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Yoyakarta: CV. Andy Offset.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009) *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Peneltian* . Bandung : Alfabeta.