

**Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.
Putra Nusantara Sejahtera (Studi pada karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera
)**

Oleh :
Muhammad Habib Sulthoni *)
Abd. Kodir Djaelani **)
M. Khoirul ABS *)**
E-mail : habibsulthoni15@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at CV Putra Nusantara Sejahtera Blitar. This type of research is descriptive and verification. The purpose of this study was to determine the effect of communication and motivation on employee performance. The independent variables used are communication and motivation, while the dependent variable is employee performance. The sample used in this study were 63 respondents who were employees of CV Nusantara Sejahtera. The data collection technique used a questionnaire. The analysis method used is the instrument test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, determination test, f test and t test using computer software SPSS 16.0 data processing. The results of this study indicate that communication has an effect on employee performance and motivation has an effect on employee performance. Communication and motivation simultaneously affect employee performance.

Keywords: Communication, Motivation, Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kekayaan yang paling utama bagi setiap bangsa adalah sumber daya manusia. Nuansa pembangunan di masa mendatang terletak pada pembangunan sumber daya manusia, dimana filosofi pembangunan bangsa sudah lama menempatkan manusia sebagai subjek pembangunan dan bukan objek pembangunan.

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari perusahaan tersebut. Simamora (2004:3) menjelaskan, esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain agar mencapai berbagai hasil. Pada dasarnya pendekatan Sumber Daya Manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segalanya demi keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan, sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreativitas dan kemampuan berkarya yang merupakan cerminan mutu manusia, harus dapat diupayakan serta digunakan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi selalu berupaya untuk

memperoleh sumber daya manusia yang dapat membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media, atau dalam pengertian lain proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2001:271).

Motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006).

Fenomena masalah komunikasi dan motivasi banyak terjadi di CV. Putra Nusantara Sejahtera, salah satu contohnya perselisihan jadwal kerja antar karyawan yang terjadi karena kurangnya komunikasi para karyawan dengan admin yang mengatur jadwal kerja, dan minimnya semangat kerja karyawan karena kurangnya motivasi dari atasan, oleh karena itu tidak sedikit karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan karena merasa tidak percaya diri dengan kemampuannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Nusantara Sejahtera”.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang sudah dipaparkan, maka rumusan masalah yang dapat dibuat yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Putra Nusantara Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera.
2. Mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Putra Nusantara Sejahtera

3. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera

Manfaat Penelitian

Dengan penelitian yang telah dibuat ini diharapkan dapat untuk memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1) Penulis

Seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat lebih memantapkan ilmu yang didapatkan oleh penulis, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia seperti :

- a. Penulis dapat mengetahui mengenai komunikasi karyawan di CV. Putra Nusantara Sejahtera.
- b. Penulis dapat mengetahui mengenai motivasi di CV. Putra Nusantara Sejahtera.
- c. Penulis dapat mengetahui bagaimana kinerja di CV. Putra Nusantara Sejahtera. Perusahaan

2) Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan perbaikan perusahaan seperti:

- a. Agar perusahaan dapat meningkatkan komunikasi karyawan.
- b. Agar perusahaan dapat memberikan motivasi terhadap karyawan.
- c. Agar perusahaan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

3) Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dokumen akademik yang nantinya berguna untuk :

- a. Dijadikan sumber pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai sarana informasi bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dibidang yang sama.

Tinjauan Pustaka

Komunikasi

Tommy (2016:6), menyatakan bahwa “Komunikasi merupakan interaksi antarpribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal.

Motivasi

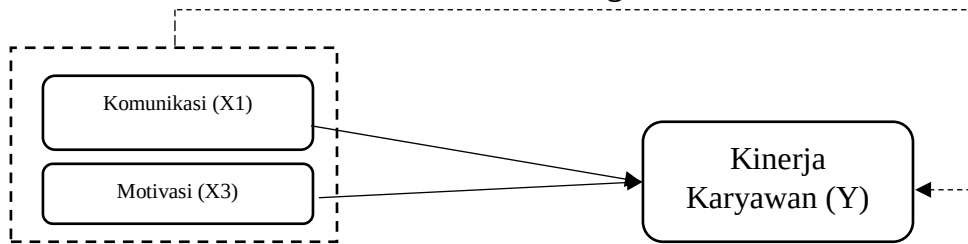
Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Kinerja

Edy mengemukakan (2011:5) bahwa kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan darikaryawan.

Kerangka Konseptual

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan pertimbangan dari sebuah rumusan masalah bahwa hipotesis penulis yang dikemukakan sebagai berikut :

H₁ : Komunikasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verikatif, merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan masalah.

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Blitar. Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Maret 2021 sampai juni 2021.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai CV. Putra Nusantara Sejahtera yang dilakukan pada 63 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipakai pada riset ini ialah yaitu metode *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:122). Penelitian ini sampelnya adalah seluruh karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera yang berjumlah 63orang..

Definisi Operasional Variabel

Komunikasi

Komunikasi adalah Petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. (Marwansyah, 2015:321):

1) Keterlibatan informasi dari pimpinan.

Tingkat kemampuan karyawan dalam menanggapi informasi dari pimpinan.

2) Keterlibatan informasi karyawan dengan karyawan.

- Tingkat kemampuan berkomunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Efisiensi media dalam penyajian
Tingkat kemampuan karyawan menggunakan media informasi dalam bekerja untuk efisiensi pekerjaan.
 - 4) Mudah dipahami
Tingkat kemudahan karyawan untuk memahami media yang diberikan oleh atasan
 - 5) Lengkap dan jelas
Tingkat kelengkapan dan kejelasan terhadap media yang diberikan
 - 6) Daya tarik
Tingkat daya tarik media yang digunakan oleh karyawan
 - 7) Cocok dengan kebutuhan
Tingkat kecocokan media yang digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 8) Kecukupan informasi
Tingkat kecukupan karyawan dalam menanggapi informasi dari pimpinan

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Malayu, 2015:23).

- 1) Kebutuhan Untuk mengembangkan kreativitas
Tingkat motivasi untuk lebih kreatif
- 2) Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
Tingkat motivasi untuk meningkatkan kemampuan
- 3) Tingkat motivasi untuk mencapai prestasi tertinggi
Tingkat motivasi untuk mencapai prestasi tertinggi
- 4) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
Tingkat motivasi untuk bekerja efisien dan efektif
- 5) Kebutuhan untuk diterima
Tingkat motivasi untuk bisa diterima di lingkungan
- 6) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
Tingkat motivasi untuk berhubungan baik antar karyawan
- 7) Kebutuhan untuk ikut Serta dan bekerjasama
Tingkat motivasi untuk bekerjasama
- 8) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
Tingkat motivasi untuk lebih berpengaruh di dalam pekerjaan
- 9) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
Tingkat motivasi untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
- 10) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing
Tingkat motivasi untuk memimpin dan bersaing

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2016: 67).

- 1) Kerapihan
Tingkat kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan

- 2) Kemampuan
Tingkat kemampuan bekerja sesuai standar yang ditentukan
- 3) Keberhasilan
Tingkat keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sesuai target
- 4) Kecepatan
Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- 5) Kepuasan
Tingkat kepuasan pelanggan terhadap kinerja karyawan perusahaan
- 6) Hasil Kerja
Tingkat tanggung jawab atas hasil kerja
- 7) Pengambilan Keputusan
Tingkat keberanian dalam pengambilan keputusan saat bekerja
- 8) Jalinan Kerjasama
Tingkat jalinan kerjasama dengan atasan dan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas
- 9) Kekompakan
Tingkat kekompakan dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan
- 10) Kemandirian
Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan

Sumber Data

- 1) Data Primer
Data yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner pada semua karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera.
- 2) Data sekunder
Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari referensi pada buku, internet, jurnal, dan sumber lainnya yang dijadikan pedoman pengolahan data.

Metode Pengumpulan Data

- 1) Penelitian Lapangan
 - a. Wawancara
Wawancara dengan bagian kepegawaian CV. Putra Nusantara Sejahtera untuk mencari data tentang permasalahan yang dihadapi instansi dan tentang topik yang diteliti dengan mengadakan tanya jawab langsung.
 - b. Menyebarkan Kuesioner
Kuesioner yaitu daftar pertanyaan secara tertulis (angket) mengenai komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan secara tertulis yang dibagikan kepada responden pada CV. Putra Nusantara Sejahtera yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti
- 2) Kepustakaan
Penelitian kepustakaan dilakukan sebagai usaha untuk memperoleh keterangan dan data dengan membaca dan mempelajari bahan teoritis dari buku-buku, jurnal-jurnal dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai KMO	Kriteria	Keterangan
a.	Komunikasi	0,826	> 0,5	Valid
b.	Motivasi	0,739	> 0,5	Valid
c.	Kinerja karyawan	0,784	> 0,5	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa :

- Komunikasi memiliki nilai $0,826 > 0,50$
- Motivasi memiliki nilai $0,739 > 0,50$
- Kinerja memiliki nilai $0,784 > 0,50$

Jadi bisa disimpulkan masing-masing variabel bisa dikatakan valid dikarenakan mempunyai nilai Kaiser mayers olkin lebih besar dari penentu yang sudah ditetapkan dengan nilai 0,5.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Reliabel	Keterangan
a.	Komunikasi	0,898	> 0,60	Reliabel
b.	Motivasi	0,783	> 0,60	Reliabel
c.	Kinerja karyawan	0,803	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui dari hasil uji reliabilitas bahwa :

- Komunikasi menghasilkan nilai Cronbach alpha $0,898 > 0,60$
- Motivasi menghasilkan nilai Cronbach alpha $0,783 > 0,60$
- Kinerja menghasilkan nilai Cronbach alpha $0,803 > 0,60$

Variabel yang dipakai memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 untuk itu masing-masing variabel didalam penelitian ini bisa dinyatakan Reliabel.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.933	1.916		3.096	.003
	KOMUNIKASI	.471	.111	.476	4.263	.000
	MOTIVASI	.480	.112	.478	4.282	.000

Berdasarkan hasil yang diperoleh bisa disimpulkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan dibawah ini :

$$Y = 0.5933 + 0.476 X_1 + 0.478 X_2$$

Persamaan ini memiliki makna :

- α = Nilai konstanta sebesar 0.5933 memiliki arti bahwa jika komunikasi dan motivasi bernilai 0 sehingga kinerja karyawan CV Nusantara Sejahtera adalah sebesar 0.5933.
- β_1 = Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0.476 (positif) menyatakan apabila komunikasi meningkat maka CV Nusantara Sejahtera akan meningkat sebesar 0.476 dengan asumsi variabel motivasi dianggap konstan.

- c. β_2 = Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0.478 (positif) menyatakan apabila motivasi meningkat maka CV Nusantara Sejahtera akan meningkat sebesar 0.478 dengan asumsi variabel komunikasi dianggap konstan.

Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMUNIKASI	MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
N		63	63	63
Normal Parameters ^a	Mean	31.79	39.17	39.71
	Std. Deviation	4.112	4.058	4.074
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.074	.073
	Positive	.131	.054	.073
	Negative	-.072	-.074	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		1.038	.590	.580
Asymp. Sig. (2-tailed)		.231	.877	.890
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dikatakan bahwa :

- Komunikasi mempunyai nilai *Asymp. Sig* (2 - Tailed) senilai 0,231 > 0,05.
- Motivasi mempunyai nilai *Asymp. Sig* (2 – Tailed) senilai 0,877 > 0,05.
- Kinerja mempunyai nilai *Asymp. Sig* (2 – Tailed) senilai 0,890 > 0,05.

Dari hasil di atas seluruh variabel dengan nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) lebih dari 0.05 maka dari itu maka masing-masing variabel bisa dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.933	1.916		3.096	.003		
KOMUNIKASI	.471	.111	.476	4.263	.000	.178	5.632
MOTIVASI	.480	.112	.478	4.282	.000	.178	5.632

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas seluruh variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10.

- Komunikasi (X1) mendapatkan nilai *tolerance* senilai 0.178 dan untuk nilai *VIF* mendapatkan nilai 5.632.
- Motivasi (X2) mendapatkan nilai *tolerance* senilai 0.178 dan untuk nilai *VIF* mendapatkan nilai 5.632.

Dari hasil di atas seluruh variabel dengan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* < 10 maka dari itu seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.108	1.288		.860	.393
	KOMUNIKASI	.086	.074	.350	1.157	.252
	MOTIVASI	-.071	.075	-.284	-.937	.353

a. Dependent Variable: Abs_res

Dari hasil pengujian keseluruhan variabel menunjukkan bahwa signifikan hasil korelasi > 0,05 sehingga bisa dirumuskan model regresi yang digunakan tidak ada gejala heteroskesiditas.

Uji F

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892.310	2	446.155	196.044	.000 ^a
	Residual	136.547	60	2.276		
	Total	1028.857	62			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil Uji F dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian variabel komunikasi (X1), variabel motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.933	1.916		3.096	.003
	KOMUNIKASI	.471	.111	.476	4.263	.000
	MOTIVASI	.480	.112	.478	4.282	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji di atas dapat diketahui bahwa :

- 1) Komunikasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ maka komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.863	1.509

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI

Dari tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,867 atau 86,7% yang artinya variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (komunikasi dan motivasi) sebesar 86,7% dan sisanya 13,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil perhitungan uji F yang telah didapat menghasilkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa Variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan di CV Nusantara Sejahtera sangat baik didukung dengan adanya komunikasi dan motivasi karyawan yang baik, dua hal tersebut memang sangat penting didalam sumber daya manusia ketika berada disuatu perusahaan mengingat kebutuhan pelanggan yang seiring terus meningkat di butuhkan seorang sumber daya manusia yang profesional. Komunikasi dan motivasi selalu berkesinambungan didukung oleh adanya perintah dari atasan misalnya. Komunikasi harus selalu terus dilakukan oleh karyawan sehingga timbul kinerja yang baik dan menghasilkan kualitas perusahaan yang baik pula dan motivasi kerja harus selalu ada didalam benak karyawan sehingga kualitas sumber daya manusianya selalu meningkat yang nanti ke dua hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningsih (2017) Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bukopin Tbk. Cabang Bekasi. Variabel kinerja karyawan (Y) nilai F hitung 44,352. Sedangkan hasil F tabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar . Hal ini berarti F hitung $26,556 > F$ tabel 3,24. Hal ini berarti variabel komunikasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel komunikasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)..

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil perhitungan uji t yang telah didapat menghasilkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwasanya tingkat daya tarik media yang digunakan oleh media sangat mendukung akan kinerja karyawan dalam hal komunikasi salah satunya adalah media sosial seperti whatsapp group dll karena media juga mempengaruhi kinerja karyawan karena memiliki potensi yang bagus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, hal itu juga dilaksanakan CV. Nusantara Sejahtera untuk terus meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhan seorang konsumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Silalahi (2017) Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prisma Cabang Medan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dimiliki yang telah dipaparkan, penulis menarik kesimpulan bahwa: 1. komunikasi positif berpengaruh signifikan dengan nilai positif 0,375 dan sig $0,003 < 0,05$ terhadap karyawan kinerja di

PT. Indomarco Prismatama cabang Medan 2. motivasi positif berpengaruh signifikan dengan nilai positif 0,413 dan sig 0,001 <0,05 terhadap karyawan kinerja di PT. Indomarco Prismatama cabang Medan, 3. Komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan positif dengan nilai positif 78,59 dan sig 0,00 untuk kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Medan dan Inilah dibuktikan dengan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat dari Nilai Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,757. Ini membuktikan 75,7% kinerja karyawan Variabel (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2), yaitu sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil perhitungan uji t yang telah didapat menghasilkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi untuk dapat diterima dilingkungan kerja CV Nusantara Sejahtera sangat tinggi hal ini tidak lain untuk meningkatkan kinerja karyawan sebab ketika seorang tidak mempunyai motivasi tersebut akan berpengaruh kepada tingkat kualitas kerja tersebut, akan tetapi pada karyawan CV Nusantara Sejahtera ini tingkat motivasi untuk diterima dilingkungan kerja sangat bagus dan nanti nya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang sangat baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maulida (2018) Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. 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.

Simpulan

- 1) Komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Putra Nusantara Sejahtera.
- 2) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Putra Nusantara Sejahtera.
- 3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Putra Nusantara Sejahtera.

Keterbatasan

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan variabel komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan.
- 2) Jumlah responden yang didapat hanya 63 responden.

Saran

Beberapa keterbatasan dapat mempengaruhi hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi perusahaan
CV Putra Nusantara Sejahtera terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat terus bersaing dengan kompetitornya

- 2) Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Melakukan penambahan variabel lainnya.
 - b. Dapat dilakukan penambahan responden agar penelitian didapatkan hasil yang memuaskan.

Daftar Pustaka

- A. P. Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tommy Suprpto, MS. 2016. *Pengantar teori dan manajemen komunikasi*. Yogyakarta: Medpress.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Muhammad Habib Sulthoni *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
M. Khoirul ABS ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma