

Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan

Rina Supryanita

Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
Jln. Ahmad Yani No. 79, benteng Ps. Atas, Kota Bukittinggi
Rinasupryanita190984@gmail.com

Fadhilah Fitriah Lubis

Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
Jln. Ahmad Yani No. 79, benteng Ps. Atas, Kota Bukittinggi
fadhilla161@gmail.com

Fitria

Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
Jln. Ahmad Yani No. 79, benteng Ps. Atas, Kota Bukittinggi
fitriaedwar85@gmail.com

Dian Rahmawaty

Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
Jln. Ahmad Yani No. 79, benteng Ps. Atas, Kota Bukittinggi
Dianrahmawaty88@gmail.com

**Corresponding Author*

Rahmad

Prod Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
Jln. Ahmad Yani No. 79, benteng Ps. Atas, Kota Bukittinggi
Rafa.dafa2013@gmail.com

Article's History:

Received; 7 November 2023, Accepted in revised form; 18 November 2023, Accepted; 29 November 2023, Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Supryanita, R., Lubis, F. F., Fitria, Rahmawaty, D., & Rahmad. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2900-2912. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1853>

Abstrak

Pada saat ini produktivitas kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) tidak semuanya mencapai target. Penyebab utamanya adalah karena sumber daya manusia dan manajemen dalam perusahaan yang kurang baik sehingga kualitas SDM dan kinerja serta optimalisasi manajemen internal perusahaan tidak meningkat. Hal ini akan membuat perusahaan mengalami penurunan kualitas dan menyebabkan kalah dari para pesaing sehingga menyebabkan para nasabah tidak mempercayai kualitas layanan pada PT Bank Mandiri Taspen Cabang padang Sidempuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan sebanyak 32 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, terakhir komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,7% sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan

JEL Classification: L90, L91, L96

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman saat ini yang semakin maju menuntut manusia untuk bisa meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, hal ini perlu untuk dilakukan karena perkembangan zaman tersebut secara otomatis akan berdampak terhadap perubahan teknologi ke arah yang semakin maju. Selain itu, perkembangan zaman juga akan berdampak terhadap meningkatnya tuntutan manusia akan kemampuan dan kualitas diri yang dimiliki saat ini. Salah satu kualitas diri manusia tersebut dapat dilihat dari sejauh mana kinerja yang dimiliki oleh manusia tersebut. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku dan koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Jacqueline *et al.*, 2011).

Anogara (2006) mengungkapkan, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi dalam bekerja, dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Komunikasi kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bila pengelolaan dalam komunikasi dan motivasi karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Masalah yang berkaitan dengan komunikasi yaitu kurangnya komunikasi yang baik antara sesama pegawai sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan, terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga muncullah kesalahpahaman. Permasalahan dalam motivasi kerja pegawai adalah kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri sertamasih banyaknya pegawai yang kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Seperti kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

PT Bank Mandiri Taspen atau Bank Mantap merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Kebutuhan masyarakat akan transaksi perbankan sangat bervariasi, seperti menggunakan kredit, membuat tabungan, mengambil uang, dan menabung dalam deposito. Masyarakat yang memiliki kebutuhan tersebut dan menggunakan jasa Bank biasa disebut dengan Nasabah. Tingginya kebutuhan masyarakat akan transaksi perbankan membuat Bank dalam hal ini Bank Mantap terus berinteraksi dengan nasabahnya. Bank Mantap harus memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada nasabahnya dalam memenuhi kebutuhan tersebut untuk menjaga citra perusahaan serta kepercayaan dari nasabah. Melihat pentingnya transaksi perbankan, Bank akan terus beroperasi meskipun adanya resiko-resiko yang datang secara tidak terduga.

Menurut pengamatan penulis, saat ini produktivitas kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) tidak semuanya mencapai target. Penyebab utamanya adalah karena sumber daya manusia dan manajemen dalam perusahaan yang kurang baik. Untuk pembagian tugas antara karyawan satu dan yang lain tidak adil, sebagai contoh karyawan pada bidang tertentu begitu sibuk dengan pekerjaannya dan mungkin akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, guna memenuhi target dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan karyawan pada bidang yang berbeda tidak begitu mempunyai pekerjaan banyak, bahkan banyak waktu yang dihabiskan untuk bersantai. Hal tersebut yang membuat tidak adil antara pekerjaan karyawan satu dengan yang lain.

Berhubungan dengan masalah tersebut, beberapa karyawan mengeluh karena kompensasi atau gaji yang mereka terima tidak seimbang dengan tenaga serta pikiran yang telah dikeluarkan untuk perusahaan. Dapat dilihat dari pekerjaan karyawan satu dengan yang lain tidak sama tetapi kompensasi atau gaji yang diterima sama.

Pada dua tahun belakangan ini PT Bank Mandiri Taspen Cabang Padang Sidempuan sering mengalami kendala di bagian *Man Power* atau Karyawan khususnya di divisi Marketing, banyak karyawan atau sales yang *resign* sehingga pihak perusahaan sering kali membuka lowongan pekerjaan untuk posisimarketing, hal ini tentunya akan menimbulkan masalah atau kerugian yang disebabkan pembukaan lowongan kerja secara terus menerus. (HRD Mandiri Taspen Cabang Padang Sidempuan, 2022). Permasalahan ini harus segera mendapat penanganan yang tepat dari para pimpinan agar tidak menjadi masalah yang serius dan berkelanjutan ke depannya. Seiring perkembangan zaman, tuntutan akan penyesuaian perusahaan juga semakin banyak dan harus secepatnya dapat menyesuaikan diri. PT Bank Mandiri Taspen Cabang Padang Sidempuan saat ini masih belum bisa memaksimalkan kemampuan SDM untuk meningkatkan perusahaan. Selain itu, manajemen di dalam PT Bank Mandiri Taspen Cabang Padang Sidempuan masih belum berjalan secara optimal. Hal ini menjadi permasalahan yang serius apabila tidak mendapat kebijakan yang sesuai. Apalagi saat ini sudah banyak perusahaan sejenis yang menjadi pesaing dari PT Bank Mandiri Taspen Cabang Padang Sidempuan. Jika kualitas SDM dan kinerja serta optimalisasi manajemen internal perusahaan tidak meningkat, maka akan membuat perusahaan mengalami penurunan kualitas dan menyebabkan kalah dari para pesaing. Sehingga para nasabah tidak mempercayai kualitas layanan pada PT Bank Mandiri Taspen Cabang Padang Sidempuan. Dari sini peneliti semakin tertarik apakah benar motivasi dan komunikasi yang menyebabkan hal ini terus terjadi. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Konsep Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan menurut (Roziqin, 2010), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan (Wirawan, 2009), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Roziqin, 2010), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Wirawan, 2009), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen

organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut (Pabundu, 2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Faktor internal, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya;
- 2) Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

(Nawawi, 2006), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu:

- 1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya;
- 2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu;
- 3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah diuraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Konsep Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuannya seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukkan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Tujuan dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut (Hasibuan, M. S.P., 2015) antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kinerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan disiplin karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

Konsep Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses sosial yang sangat mendasar dan vital dalam kehidupan manusia. Dikatakan mendasar karena setiap masyarakat manusia, baik yang primitif maupun yang modern, berkeinginan mempertahankan suatu persetujuan mengenai berbagai aturan sosial melalui komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui suatu pihak atau seseorang kepada orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Untuk lebih memahami definisi tentang komunikasi para ahli memberikan beberapa pendapat yaitu (Tommy Suprpto, 2016), menyatakan bahwa "Komunikasi merupakan interaksi antar pribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung/tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual)" dan menurut (Marwansyah, 2015), menyatakan bahwa "Pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama".

Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud dengan komunikasi dalam penelitian ini adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Fungsi Komunikasi

Komunikasi menjalankan empat fungsi utama sebagaimana yang diutarakan oleh (Robbins & Coulter, 2010) yang telah di terjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka sebagai berikut:

1. Kendali, Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi.
2. Motivasi, Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu dibawah standar.
3. Pengungkapan emosional, Bagi banyak karyawan atau pegawai, kelompok kerja mereka merupakan sumber utama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi didalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota- anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka.
4. Informasi, Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan yaitu sebanyak 32 orang dengan menggunakan Metode sampel jenuh dimana teknik penentuan sampel dilakukan bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Kemudian Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Berikut beberapa uji dengan menggunakan regresi linear berganda:

A. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari (Ghozali 2016):

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya yaitu tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Uji untuk mengetahui heterokedastisitas ini melihat penyebaran dari variance residual pada diagram pencar. Bila pada diagram titik-titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk diprediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

B. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependant. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Ghazali, (2018):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan (variabel terikat) a = konstanta

x₁, x₂ = motivasi, komunikasi (variabel bebas) b₁, b₂ = koefisien regresi

n = jumlah sampel

C. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel motivasi dan komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan, maka digunakan uji t (Sugiyono, 2012):

$$t = \frac{\sqrt{2}}{1-r}$$

t hitung = nilai t

r = nilai koefisien korelasi n = jumlah sampel Pengambilan keputusan:

H₀ = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas

(X) terhadap variabel terikat (Y)

H_a = ρ ≠ 0, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas

(X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji f

Untuk mengetahui variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Y, dengan

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

rumus:

Dimana:

F_h = nilai f hitung

R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen N = jumlah anggota sampel

Pengambilan keputusan:

Jika F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (D)

Menurut (Sukmana, 1996) Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = koefisien determinasi

R² = koefisien variabel motivasi, komunikasi, dan kinerja karyawan. 100% = persentase kontribusi

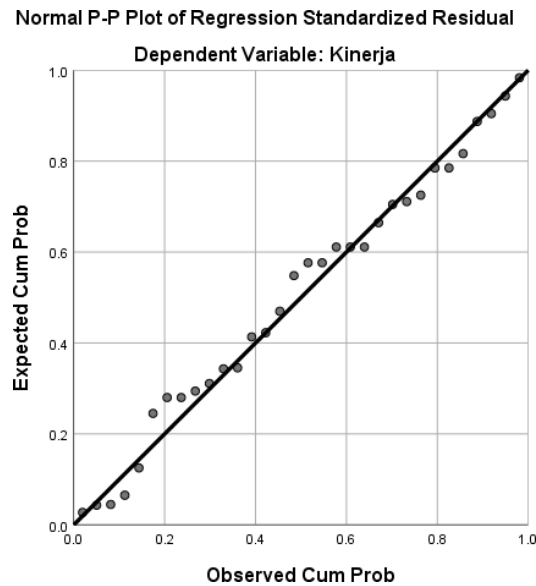
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

1. Uji Normalitas

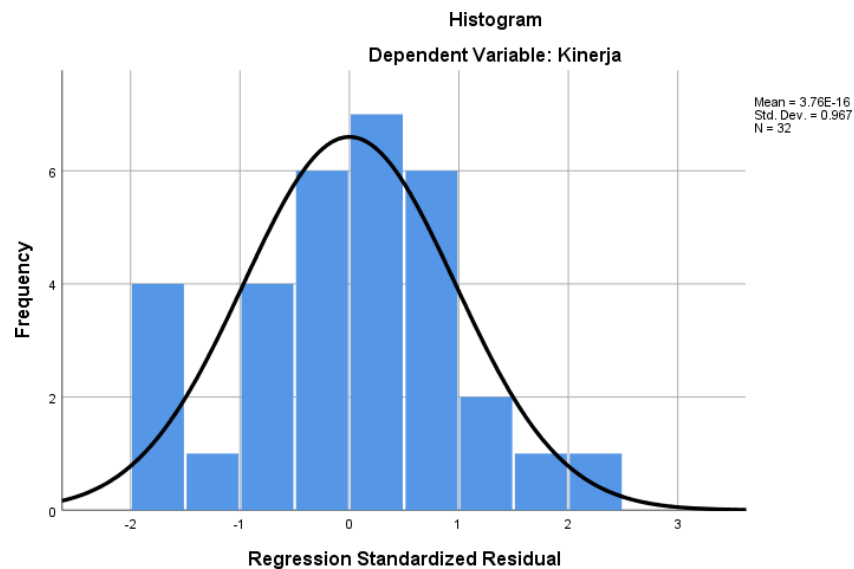
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 1 P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

Gambar di atas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini terdistribusi normal.



Gambar 2. Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

Pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik dan distribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi & Irfan 2013). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 1. Multikolinearitas

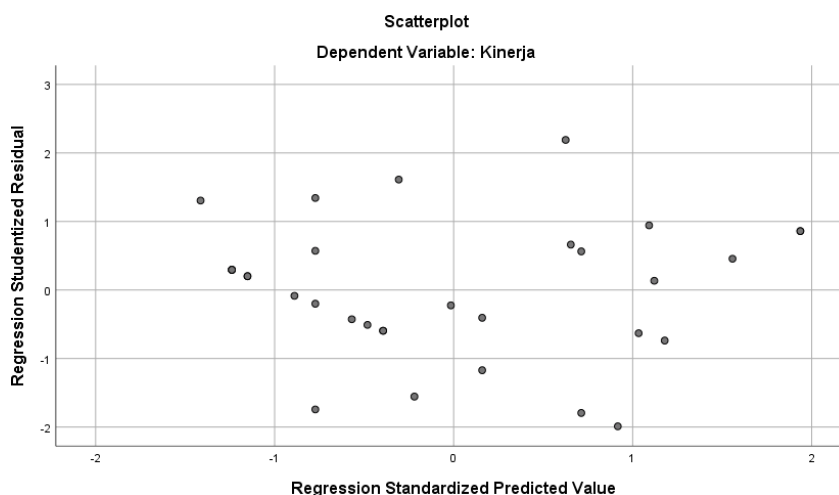
| Collinearity Statistics | |
|-------------------------|-------|
| Tolerance | VIF |
| 0,617 | 1,619 |
| 0,617 | 1,619 |

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas, Kedua variabel indenpenden yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu $VIF < 5$ (VIF lebih kecil dari 5), sehinggaberdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatanlainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui denganmelalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

Gambar 3 di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur,

tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 padasumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS, makadidapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Linier Berganda

| Coefficientsa | | | | | | |
|---------------|------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | InstandardizedCoefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2,323 | 3,367 | | 0,690 | 0,496 |
| | Motivasi | 0,516 | 0,133 | 0,628 | 3,871 | 0,001 |
| | Komunikasi | 0,119 | 0,133 | 0,145 | 0,893 | 0,379 |

Sumber: Sumber Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut: $Y = 2,323 + 0,516 X_1 + 0,119 X_2 + e$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 2,323, artinya jika variabel motivasi (X_1) dan komunikasi (X_2) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,323.
- 2) Motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,516, artinya bahwasetiap kenaikan variabel Motivasi (X_1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 51,6%.
- 3) Komunikasi (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,119, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Komunikasi (X_2) sebesar 1% maka akanada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 11,9 %.

C. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen (Motivasi dan Komunikasi) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja) sacara individu atau sendiri-sendiri. Dengan cara melihat nilai signifikan. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji t adalah :

Tabel 3. Uji t

| Coefficientsa | | | | | | |
|---------------|------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | InstandardizedCoefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2,323 | 3,367 | | 0,690 | 0,496 |

| | | | | | | |
|--------------------------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Motivasi | 0,516 | 0,133 | 0,628 | 3,871 | 0,001 |
| | Komunikasi | 0,119 | 0,133 | 0,145 | 0,893 | 0,379 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

1. Nilai signifikansi variabel motivasi (X1) adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi(X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan yang didapat bahwa hal ini berarti hipotesis1 diterima.
2. Nilai signifikansi variabel komunikasi (X2) adalah sebesar 0,379 lebih besar dari 0,05 artinya ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan yang di dapat bahwa hal ini berarti hipotesis 1 ditolak.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Kriteria apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji F

| ANOVA | | | | | | |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 57,528 | 2 | 28,764 | 16,245 | .000b |
| | Residual | 51,347 | 29 | 1,771 | | |
| | Total | 108,875 | 31 | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4 diatas, dari tabel ANOVA diperoleh nilai signifikansi 0.000. Angka tersebut lebih kecil dari nilai 0.05 (5%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^a | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .727 ^a | 0,528 | 0,496 | 1,331 |

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,528 hal ini berarti 52,8 % variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh variasi nilai motivasi dan komunikasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan tabel uji t dan uji F maka uji hipotesis dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan F hitung dengan F tabel. Maka dalam pengujian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil berpengaruh dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muftin Adisulistiyono 2019 tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

2. Komunikasi Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai t hitung $< t$ tabel dan signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil berpengaruh tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muftin Adisulistiyono 2019 tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi yang baik antar karyawan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung $> F$ Tabel dan signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Sedangkan komunikasi kembali kepada setiap masing-masing individu karena komunikasi menyangkut dengan kemampuan dari individu tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muftin Adisulistiyono 2019 tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi dan baik motivasi serta komunikasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Secara parsial variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan. Kemudian Secara parsial variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pada Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan. Terakhir Secara simultan variabel Motivasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan. Kemudian Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah Kepada pemimpin perusahaan harus lebih peduli terhadap karyawannya, seperti memberikan ekstra pengembangan dan memberi umpan balik yang sesuai, sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dan Bagi perusahaan diharapkan mampu meningkatkan motivasi yang baik kepada karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai hal seperti tambahan bonus, pemberian *reward* kepada karyawan teladan, sikap pimpinan yang tidak membedakan antar sesama karyawan, dan lain-lain. Dengan begitu karyawan akan semakin termotivasi dan semangat kerjanya meningkat sehingga kinerja semua karyawan juga meningkat.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
A.A. Anwar Prabu mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2).
- Budiharjo, C. (2008). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja Karyawan (Skripsi Tidak Dipublikasikan). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2).
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriani, S., & Hariyandi, F. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau, 4(2).
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyungan di Denpasar. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 6(7).
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Pabundu, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prabasari, I. G. A. A., & Netra, I. G. S. K. (t.t.). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerjadan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana, A. (1996). Koefisien Determinasi R^2 pada Model Regresi Linear.
- Suwanto, & Koesmono. (2010). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tommy Suprpto, M. (2016). *Pengantar teori dan manajemen komunikasi*. Yogyakarta: Medpress.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.