



Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing PT. Dwindo Berlian Samjaya

Gina Fauziah¹⁾, Muhammad Fardan Syahbillah²⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01585@unpam.ac.id¹⁾
fardanmuhammad50@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing PT. Dwindo Berlian Samjaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh 57 karyawan dalam populasi dijadikan responden. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,512 > 2,004$). Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,449 > 2,004$). Secara simultan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,755 + 0,734X_1 + 0,269X_2$ serta nilai koefisien determinasi sebesar 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,394 > 3,17$), sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dwindo Berlian Samjaya.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational communication and work motivation on employee performance in the marketing division of PT. Dwindo Berlian Samjaya. The research method used is quantitative, with a saturated sampling technique, where all 57 employees in the population were selected as respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of the study indicate that organizational communication has a significant effect on employee performance, with a determination coefficient of 49.4%, and hypothesis testing results showing $t_{count} > t_{table}$ ($7.512 > 2.004$). Work motivation also significantly affects employee performance, with a determination coefficient of 50.2%, and hypothesis testing results showing $t_{count} > t_{table}$ ($7.449 > 2.004$). Simultaneously, organizational communication and work motivation significantly influence employee performance, as shown by the regression equation $Y = 9.755 + 0.734X_1 + 0.269X_2$, with a determination coefficient of 52.1%, while the remaining 47.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing results indicate $F_{count} > F_{table}$ ($29.394 > 3.17$), concluding that organizational communication and work motivation together have a significant impact on employee performance at PT. Dwindo Berlian Samjaya.

Key words: Organizational Communication, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

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

Menurut Aljabar (2020:5) mengungkapkan Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba untuk memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang juga dianggap sebagai aset perusahaan, manajemen sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi disebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan survive perusahaan dalam pengembangannya, selain itu MSDM digunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dan produktivitas perusahaan.

Menurut Adhari (2020:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan dilakukan, hubungan dengan organisasi. Kinerja karyawan PT. Dwindo Berlian Samjaya Divisi Marketing yang tinggi diharapkan oleh perusahaan guna mencapai keberhasilan tujuan perusahaan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif, yaitu dengan cara menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 58 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel berikut diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari ambang batas 0,05. Oleh karena itu, distribusi persamaan pada pengujian ini diasumsikan normal.

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,42182596
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,044
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

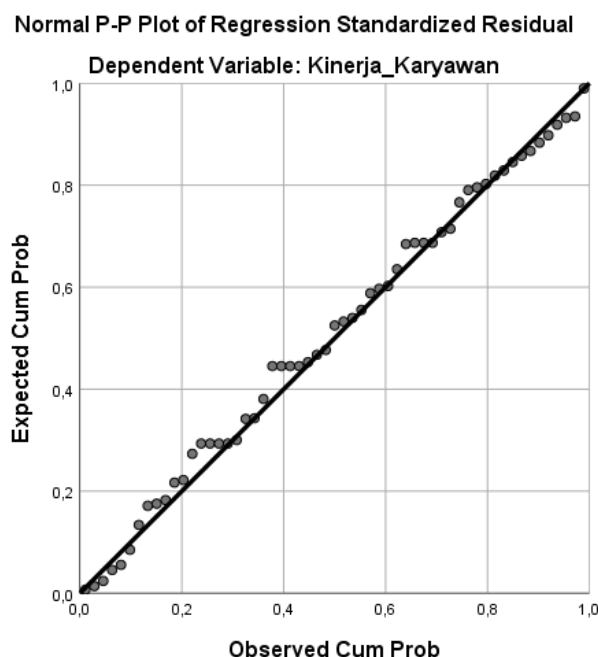
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Grafik plot probabilitas dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas. Hal ini melibatkan pemeriksaan distribusi titik sisa sepanjang garis diagonal untuk mengidentifikasi penyimpangan dari normalitas. Diagram yang dihasilkan dapat dianalisis menggunakan SPSS Versi 26, seperti terlihat pada gambar terlampir:



Gambar 1.1 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan antara Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($7,512 > 2,004$).

Hal ini juga didukung oleh nilai p yang signifikan secara statistik pada tingkat 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

B. Analisis Koefisien Korelasi (simultan)

Hasil pengujian koefisien korelasi simultan antara Komunikasi Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,722. Nilai tersebut berada pada rentang 0,600-0,799 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel.

Tabel 2

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Komunikasi Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,503	4,50297

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Komunikasi_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

C. Analisis Koefisien Determinasi (simultan)

Berdasarkan tabel berikut ini, Uji koefisien determinasi Uji koefisien determinasi simultan antara Komunikasi Organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,521. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Komunikasi Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,503	4,50297

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Komunikasi_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

D. Uji t (Parsial)

1. Komunikasi Organisasi

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Komunikasi Organisasi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,001	4,348		2,300	,025
Komunikasi Organisasi	1,340	,178	,712	7,512	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan antara Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($7,512 > 2,004$). Hal ini juga didukung oleh nilai p yang signifikan secara statistik pada tingkat 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Motivasi Kerja

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,714	4,157		2,818	,007
Motivasi Kerja	,554	,074	,709	7,449	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,449 > 2,004$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

E. Uji f (Simultan)

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Komunikasi Organisasi (X1) dan

Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1192,040	2	596,020	29,394	,000 ^b
	Residual	1094,943	54	20,277		
	Total	2286,982	56			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Komunikasi_Organisasi

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (29,394 > 3,17), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi marketing PT. Dwindo Berlian Samjaya.

Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi regresi $Y = 10,001 + 1,340X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,712 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,506 atau sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,512 > 2,004). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan divisi marketing PT. Dwindo Berlian Samjaya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,714 + 0,554X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,502 atau sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,449 > 2,004). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing PT. Dwindo Berlian Samjaya.

Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komunikasi organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,755 + 0,734X_1 + 0,269X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,722 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (29,394 > 3,17). Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi marketing PT. Dwindo Berlian Samjaya

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dwindo Berlian Samjaya. Komunikasi organisasi terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 49,4%, sedangkan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 50,2%. Secara simultan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja berkontribusi 52,1% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, peningkatan komunikasi organisasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas komunikasi serta memberikan motivasi yang lebih baik, seperti penghargaan dan peluang pengembangan, agar karyawan lebih produktif dan berkontribusi secara optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga artikel ini dapat terselesaikan. Saya mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ghina Fauziah, S.Sos., M.I.Kom. selaku dosen pembimbing, serta seluruh dosen Program Studi Manajemen Universitas Pamulang atas ilmu dan bimbingannya. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada manajemen dan karyawan PT. Dwindo Berlian Samjaya yang telah memberikan dukungan dalam penelitian ini. Tak lupa, saya berterima kasih kepada keluarga tercinta atas doa dan motivasinya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, N. (2018). *Motivasi kerja dan kinerja karyawan*. Jakarta: Alfabeta.
- Budiasa, I. M. (2021). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, M. (2023). *Motivasi Kerja dalam Dunia Industri*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Marniati, A. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nawawi, H. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.



- Priyono, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwanto, H. (2019). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Praktik dalam Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior (18th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Silaen, P. (2021). *Kinerja Karyawan: Faktor dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Andi.
- Sinaga, L. P. (2020). *Teori dan Aplikasi Kinerja Karyawan dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, A. (2022). *Motivasi dan Perilaku Kerja Karyawan: Teori dan Studi Kasus di Indonesia*. Malang: UB Press.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen Kinerja: Strategi Meningkatkan Efektivitas Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.