

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL TBK PEKANBARU

Roni Chandra

Dosen STMIK Dharmapala Riau

Roni.Chandra@lecturer.stmikdharmapalariau.ac.id

Abstrak

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerjanya. Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode yang telah ditetapkan. Kelompok atau organisasi terdiri dari beberapa individu, sehingga kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok atau organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru.

Kata Kunci: *Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Karyawan*

Abstract

Performance is the real behavior that is displayed by each employee as work performance that is produced according to their role in the company. This activity can improve personnel decisions and provide feedback to employees about the implementation of their work. Performance is the result of individual or group work in achieving the goals set by the organization in accordance with a predetermined period. Groups or organizations consist of several individuals, so that individual performance will affect the performance of the group or organization. Performance as the results of work functions/activities of a person or group within an organization that are influenced by various factors to achieve organizational goals within a certain period of time. The result of this research is that work motivation has an effect on the performance of employees of PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru, and communication affects the performance of employees of PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru.

Keywords: *Motivation, Communication and Performance*

A. Pendahuluan

Setiap perusahaan melakukan aktifitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sekaligus tercapai efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Semakin pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi serta datangnya era pasar bebas sekarang ini, dunia bisnis semakin dipenuhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi

kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerjanya. Robins dan Coulter dalam Nitisemito (2009) berpendapat kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode yang telah ditetapkan. Kelompok atau organisasi terdiri dari beberapa individu, sehingga kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok atau organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, keakuratan informasi, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangantantangan eksternal. Di sinilah tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.

Setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor-faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan salah satunya yaitu untuk mewujudkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini dianalisis melalui motivasi, komunikasi dan disiplin kerja. Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Apabila seseorang karyawan memiliki produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Disisi lain bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya tidak berkerja dengan produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki morilyang rendah. Dengan pemeberian motivasi di maksudkan pemberian daya perangsang

kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Selanjutnya untuk mencapai penyesuaian peraturan organisasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, selain motivasi yang harus tertanam pada diri karyawan, adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan juga sangat diperlukan. Komunikasi merupakan suatu proses atau kegiatan penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi merupakan prasyarat kehidupan manusia. Kehidupan manusia akan tampak hampa apabila tidak ada komunikasi. Karena tanpa komunikasi, interaksi antar manusia, baik secara perorangan, kelompok, ataupun organisasi tidak mungkin dapat terjadi. Dua orang dikatakan melakukan interaksi apabila masing-masing melakukan aksi dan reaksi. Aksi dan reaksi dilakukan manusia baik secara perorangan, kelompok, atau organisasi.dengan demikian kinerja karyawan akan mencapai hasil yang maksimal. Semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua karyawan.

Masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan diantaranya adalah apakah motivasi dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru ?, dan apakah motivasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru ?.

Tujuan penelitian ini dapat dihasilkan yaitu sebagai berikut untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru.

B. Metodologi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 101 orang karyawan.

Pengertian sampel menurut Sutrisno Hadi dalam Nawawi (2011) adalah sebagian individu yang diselidiki. Kemudian Sudjana dalam Nawawi (2011) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan mengemukakan cara-cara tertentu.

Nawawi (2011) sendiri secara sederhana mengartikan sampel sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Dan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil digunakan pengambilan sampel dengan menggunakan metode Slovin (Marzuki, 2009), yaitu :

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Dimana :

- n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
d = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, diambil contoh 10%.

Jadi, sampelnya adalah

$$n = \frac{101}{101.01^2 + 1} = 51$$

Jadi sampel yang diambil adalah 51 orang.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang terdiri dari data yang diambil secara langsung ditempat dimana dilakukan penelitian seperti tanggapan responden tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan mengumpulkan bahan-bahan sehubungan dengan perusahaan dan penelitian ini.

Pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

- a. *Interview*, yaitu mengadakan wawancara langsung kepada responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian
- b. *Questioner*, yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada responden sehubungan masalah yang berhubungan dengan

penulisan sebagaimana yang terdapat dalam variabel.

- c. *Documentation*, yaitu dimana penulis memperoleh data-data langsung dari arsip yang disimpan oleh perusahaan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas. Selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif, kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu.

Analisis Deskriptif

Untuk pengaruh motivasi, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan maka dilakukan teknik pengukuran data dengan jawaban dengan bilangan dan memberi nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuisioner, jumlah skor kemudian disusun dalam bentuk lima (5) interval dan skala yang sama (skala Likert), dimana penentuan skornya adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk setiap jawaban Sangat Setuju (A) diberi skor 5 (lima)
- 2) Untuk setiap jawaban Setuju (B) diberi skor 4 (empat)
- 3) Untuk setiap jawaban Ragu-Ragu/Cukup setuju (C) diberi skor 3 (tiga)
- 4) Untuk setiap jawaban Tidak Setuju (D) diberi skor 2 (dua)
- 5) Untuk setiap jawaban Sangat Tidak Setuju (E) diberi skor 1(satu)

Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang dibandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan

membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2011), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen. Nilai cut off yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$).

Pengujian hipotesis penelitian ini dengan menggunakan beberapa uji hipotesis yaitu uji hipotesis t dan uji hipotesis F. Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik, dan pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut :

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam mendeteksi uji normalitas dapat diketahui dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90737548
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.089
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.799

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pada diatas maka sig sebesar 0.799 sehingga nilai signifikansi diatas 0.05 sehingga data terdistribusi dengan normal.

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain, dalam mengetahui terjadi atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan:

Tabel 2
Uji Heterokedastisitas

Correlations

		Motivasi	Komunikasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.266
		Sig. (2-tailed)		.059
		N	51	51
Komunikasi		Correlation Coefficient	.266	1.000
		Sig. (2-tailed)	.059	
		N	51	51
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-.049	.028
		Sig. (2-tailed)	.735	.845
		N	51	51

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pada diatas dapat diketahui nilai signifikansi pada semua variabel bebas diatas 0,05 sehingga terbebas dari heterokedastisitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen. Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independen* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independen* lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Berikut ini hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,087	1,645		6,742	.000		
	Motivasi	.352	.056	.591	6,250	.000	.932	1,073
	Komunikasi	.200	.051	.370	3,916	.000	.932	1,073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pada diatas dapat *tolerance* sebesar 0,932 dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. **Pengujian Hipotesis**

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan. Dalam uji-t ini digunakan kembali tabel coefficient berikut.

Tabel 4

Nilai-nilai koefisien pada persamaan regresi linear berganda Coefficients^a

Model	t	Sig.
-------	---	------

(Constant)	6.742	.000
1 Motivasi	6.250	.000
Komunikasi	3.916	.000

Sumber : Hasil Perhitungan

Berdasarkan tabel distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$= \alpha/2 \quad : n-2$$

$$= 0,05/2 \quad : 51-2$$

$$= 0,025 : 49$$

t-tabel hasilnya adalah : 2,01. Hasil uji parsial (t) atas kedua variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Formula hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru.

- Menentukan t tabel dan t hitung
 - Menentukan kriteria pengujian
- H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila $t_{hitung} < t_{table}$

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila $t_{hitung} > t_{table}$

- Kesimpulan
- Pada variabel motivasi kerja (X_1), nilai t-hitung yaitu 6,250 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai thitung (6,250) lebih besar dari pada t-tabel yaitu 2,01 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru.

2. Pengaruh Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Formula hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan

Pensiunan Nasional Tbk (BTPN)
Pekanbaru

H₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi karyawan (X₂) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru.

- a. Menentukan t tabel dan t hitung
- b. Menentukan kriteria pengujian
H₀ diterima (H₁ ditolak) apabila thitung < t table
H₀ ditolak (H₁ diterima) apabila apabila thitung > t table
- c. Kesimpulan
Pada variabel komunikasi karyawan, nilai t-hitung yaitu 3,916 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai thitung (3,916) lebih besar dari pada t-tabel yaitu 2,01 (thitung > ttabel). Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan H1 diterima berarti komunikasi karyawan (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru (Y).

Uji f digunakan untuk menguji motivasi kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru. Ho dapat diterima apabila F-hitung kecil atau sama dengan F-tabel dan Hi diterima apabila F-hitung lebih besar daripada F-tabel. Melalui bantuan Program SPSS for Windows versi 23.00 diperoleh hasil uji F sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Nilai F-Hitung (ANOVA)

Model	F	Sig.
1 Regression	36.037	.000 ^b
Residual		
Total		

- a. Dependent Variable: Kinerja_kary
 - b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi
- Sumber :** Hasil penghitungan Program SPSS for Windows versi 23.00, 2019

Dapat dilihat bahwa F-hitung yaitu sebesar 36,037 sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan (α) 5 % dengan derajat bebas pembilang :

$$= (k-1) : (n-k)$$

$$= (3-1) : (51-3)$$

$$= 2 : 48 = 7,64$$

Dari F-tabel dapat dilihat hasilnya adalah 7,64.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung (36,037) lebih besar dari pada F-tabel (7,64) dengan signifikansi sebesar 0,000 (0 %) lebih kecil daripada nilai α sebesar 5 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru.

Pembahasan **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Diperoleh dari hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja, nilai t-hitung yaitu 6,250 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai thitung (6,250) lebih besar dari pada t-tabel yaitu 2,01 (thitung > ttabel). Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan H1 diterima berarti motivasi kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru.

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru. Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Sebaiknya perusahaan harus membuat karyawan tersebut bekerja senyaman mungkin, entah itu lingkungan kerja yang ada, hubungan sesama rekan kerja terhadap bawahan maupun dengan atasan agar kinerja karyawan baik dan terus meningkat, karena keberadaan karyawan adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan perusahaan. Sedangkan item yang mempunyai nilai rata – rata tertinggi adalah item pertanyaan ke 3 yaitu saya mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik. Hal tersebut sangat baik, karena karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik dan lebih baik lagi, jadi hal tersebut harus dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin baik dan sangat mempunyai pengaruh yang baik kepada perusahaan, hal ini bisa dilakukan dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haedar, Suparni Sampetan, Ahmad Suardi (2017), Desy Ernika (2016), Ni Kadek Dewi Artis (2016), Edi Kurniawan dan Durinta Puspasari (2015), Harni Ningsih (2016), Mochammad Faishal Ginanjar (2018), Taufik Rachim (2014), Edi Kurniawan dan Durinta Puspasari (2016), Menanti Sembiring (2017) dan Siti Zahrotur Rosyida (2012).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh dari hasil penelitian bahwa variabel komunikasi karyawan, nilai t-hitung yaitu 3,916 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai thitung (3,916) lebih besar dari pada t-tabel yaitu 2,01 (thitung > ttabel). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti komunikasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru dapat diterima. Nilai yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. menggambarkan keadaan yang terjadi bahwa ketika bekerja karyawan juga mementingkan berkomunikasi. Kenyataan ini membuktikan dibutuhkan kerjasama yang baik antara semua pihak terutama perusahaan sebagai mediator untuk meningkatkan komunikasi yang diharapkan nantinya dapat tertanam dengan baik yang dapat mendorong kemampuan karyawan menciptakan keterbukaan dalam proses pekerjaan dan perubahan sikap yang lebih baik. Kinerja yang tinggi perlu didukung oleh komunikasi yang baik sehingga akan terjalinnya hubungan yang harmonis antar karyawan baik ketika berkomunikasi dalam bekerja ataupun di luar pekerjaan. Sedangkan komunikasi karyawan yang baik akan menjadi budaya dan menunjang pekerjaan sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam penyampaian informasi.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru dengan nilai

koefisien yang positif dan signifikan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haedar, Suparni Sampetan, Ahmad Suardi (2017), Desy Ernika (2016), Ni Kadek Dewi Artis (2016), Edi Kurniawan dan Durinta Puspasari (2015), Harni Ningsih (2016), Mochammad Faishal Ginanjar (2018), Taufik Rachim (2014), Edi Kurniawan dan Durinta Puspasari (2016), Menanti Sembiring (2017) dan Siti Zahrotur Rosyida (2012).

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kemajuan pesat dalam ilmu pengetahuan dan informasi telah mendorong perkembangan kearah meningkatnya kebutuhan kehidupan masa depan yang lebih baik bagi karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru. Adanya peningkatan kebutuhan tersebut akan menimbulkan harapan-harapan baru yang dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja yang lebih berprestasi, sehingga tuntutan target kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru akan tercapai.

Disini para karyawan akan mempunyai kepercayaan atas dirinya sendiri, sehingga mereka menjadi aktif dan tidak apatis terhadap kemungkinan perbaikan kehidupan masa depannya. Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru tersebut, apabila ada karyawannya merasa mendapat peningkatan kebutuhan namun tidak ada harapan-harapan baru, maka akan menyebabkan gairah dalam bekerja menurun atau menjadi kurang berprestasi, sehingga target kinerja karyawam PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru tersebut tidak tercapai. Disini secara teori ada fungsi/ tugas pimpinan dalam jenjang apapun untuk membantu memotivasi para bawahannya agar terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru.

Dalam memotivasi para bawahannya, para pimpinan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru dituntut untuk bisa berbicara atau berkomunikasi secara baik dan efektif, dengan memperhatikan tiga hal, yaitu: pertama, wawasan atas materi yang akan disampaikan; kedua, cara menyampaikan yang meliputi gerak, intonasi suara dan penekanannya dan ketiga adalah penampilan. Ketiga hal

tersebut sebenarnya dapat dipelajari asalkan semua karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru bersedia mempelajarinya. Oleh karena itu, tipe-tipe kepribadian tertentu tidak dapat menjadi kendala karyawan untuk berkomunikasi secara baik dan efektif. Sepanjang karyawan memiliki motivasi yang baik untuk maju dan berkembang, PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru akan mampu mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai F-hitung (36,037) lebih besar dari pada F-tabel (7,64) dengan signifikansi sebesar 0,000 (0 %) lebih kecil daripada nilai α sebesar 5 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru.

Sehingga hasil penelitian secara simultan dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan komunikasi tersebut secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru sebesar 58,40 %. Artinya motivasi kerja dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sisanya 41,60 % dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Haedar, Suparni Sampetan, Ahmad Suardi (2017), Desy Ernika (2016), Ni Kadek Dewi Artis (2016), Edi Kurniawan dan Durinta Puspasari (2015), Harni Ningsih (2016), Mochammad Faishal Ginanjar (2018), Taufik Rachim (2014), Edi Kurniawan dan Durinta Puspasari (2016), Menanti Sembiring (2017) dan Siti Zahrotur Rosyida (2012).

D. Penutup

Hasil penelitian ini yaitu :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru karena diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan

Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru karena diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel.

3. Motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Pekanbaru karena diperoleh nilai fhitung lebih besar dari ftabel.

Saran penelitian ini terdiri dari :

1. Upaya meningkatkan kinerja ini, erat kaitannya dengan faktor-faktor pendukung yang saling berhubungan dengan kondisi karyawan, untuk itu pihak Pimpinan pada instansi ini harus lebih memperhatikan yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja yakni mengenai pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan karena perolehan rata-ratanya tertinggi yakni 4,29. Untuk komunikasi yang paling diperhatikan mengenai komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik karena perolehan rata-ratanya tertinggi yakni 4,25.
2. PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Pekanbaru harus memperhatikan motivasi kerja karena variabel ini memiliki pengaruh yang paling besar bagi kinerja karyawan.

E. Daftar Pustaka

- Darpujiyanto. 2011. *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Desy Ernika, 2016, Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda, Universitas Mulawarman, *eJournal Ilmu Komunikasi*
- Edi Kurniawan dan Durinta Puspasari, 2015, Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Perdana Sidoarjo, Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya
- Edi Kurniawan dan Durinta Puspasari, 2016, Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Perdana Sidoarjo, Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya
- Haedar, Suparni Sampetan, Ahmad Suardi, 2017, Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia

- Multi Finance Cabang Palopo, *Jurnal*, Volume 03, Nomor 1 Prosiding Seminar Nasional ISSN 2443-1109
- Hamalik, Oemar, 2012. Psikologi Manajemen: Penuntun Bagi Pemimpin. Bandung: Tirgenda Karya, Cetakan Pertama.
- Harni Ningsih, 2016, Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Fasilitator Pendamping Kecamatan Terhadap Kinerja Pengurus BUMDes Timur Sejahtera Desa Ujungbatu Timur, Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kaswan, 2012, Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Alfabeta, Bandung
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prambudu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2012, *Dasar-Dasar Manajemen*, edisi revisi, cetakan ketujuh, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Marzuki, 2009, *Metodologi Riset*. Cetakan ke 9. Yogyakarta. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia,
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Menanti Sembiring, 2017, Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, Agrica (*Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*) Vol.10 No.1/April 2017, ISSN : 1979-8164
- Mochammad Faishal Ginanjar, 2018, Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Utama Lestari Di Bandung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung
- Moekijat, 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Munandar, A. S. 2011. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nawawi, Hadari. 2011. Instrumen Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ni Kadek Dewi Artis, 2016, Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati, Denpasar
- Nitisemito, Alex S, 2009, *Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia*, Jakarta
- Pratminingsih, Sri Astuti. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P & Judges, Timothy A. 2010. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi lengkap*. Jakarta :PT Grasindo
- Simanjuntak P J. 2010. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: FE UI
- Siti Zahrotur Rosyida, 2012, Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kentucky Friend Chicken Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Sudarsono, 2013. *Pengantar Ekonomi Mikro*, LP3ES UGM, Yogyakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesepuluh. Bandung : CV Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Taufik Rachim, 2014, Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Twerhadap Kinerja Kaeyawan PT. Bober, *Jurnal Manajemen*, Vol. 2 Nomor 2
- Wahjosumidjo, 2011. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persad
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Zuhdi, Farouk. 2011. *Komunikasi Bisnis Pemahaman Secara Mudah*. Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher.

