Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang

Ratna Sari¹, Muhammad Rizqi Agustino², Zulkurniawati³

^{1,2,3} Universitas Kader Bangsa

Email: ratnasari0665@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: May 8th 2021

Accepted: May 24th 2021

Published: May 6th 2021

Keywords:

Communication,

Motivation, Job Performance

ABSTRACT

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Komunikasi dan motivasi diyakini akan mempengaruhi kinerja karyawan di Boom Futsal Palembang dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 30 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner yang berupa daftar pernyataan. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS 25.00 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh positif karena mampu mendukung kelancaran bagi para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan mereka.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu dari aset yang penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Baik tidaknya system, teknologi dan prosedur yang ditetapkan untuk mencapai target perusahaan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang kondusif.

Setiap organisasi perusahaan baik di bidang jasa maupun manufaktur, umumnya di bagi menjadi beberapa fungsi produksi dan fungsi personalia atau sumber daya manusia. Tentu beberapa fungsi tersebut memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya sehingga menjadi satu kesatuan untuk membentuk adanya organisasi yang baik di dalam berbagai bidang organisasi perusahaan yang bertujuan sama yakni mencari keuntungan atau laba. Untuk mewujudkan pengorganisasian tersebut tentu harus didukung oleh manajemen yang baik dan terorganisir, agar setiap tugas dan kegiatan dari masing-masing personalia tersebut dapat terlaksana, sesuai dengan bidang yang dijalannya sehingga masing-masing dari personalia tersebut bisa mewujudkan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan (Udayanto et al. 2014).

Di dalam sebuah organisasi perusahaan, faktor kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan tentu di dalamnya harus didukung dan dipengaruhi oleh tindakan peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Para manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan telah mendapat perhatian penting dari sebagian akademis. Terutama dalam era globalisasi saat ini telah disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan keberhasilan suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya yang ada dalam perusahaan seperti latar belakang, cara pandang, pemikiran, sifat, selera dan masih banyak lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan.

Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberi pelayanan oleh seseorang karyawan diantaranya adalah adanya perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan dimana. Karyawan tersebut bekerja, motivasi ini akan timbul ketika setiap karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, maka perusahaan harus memberikan motivasi secara menarik agar karyawan lebih giat lagi dalam pekerjaannya sehingga target dari perusahaan dapat direalisasikan dengan optimal.

Pada umumnya kinerja kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Kinerja didefinisikan oleh Prasetyo et al. (2014) merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa karya, yaitu hasil atau pekerjaan baik berupa fisik dan material maupun nonfisik dan nonmaterial (Prasetyo et al., 2014).

Boom Futsal Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di dalam bidang jasa olahraga. Berdiri sejak tahun 2006 dan berlokasi di Jalan Bay Salim No 1 Palembang. Tempat futsal ini berada di komplek percetakan Rambang, menjadi salah satu tempat bermain futsal yang sangat ramai.

Di awal berdirinya Boom Futsal Palembang merasa perlu untuk mengembangkan usahanya dengan meningkatkan pelayanan dan berbagai fasilitas lain yang disesuaikan. Berbagai fasilitas tersebut adalah infrastruktur seperti memperluas area, mendekorasi lapangan dalam bentuk yang menarik dan nyaman. Selain berbagai fasilitas-fasilitas yang dikembangkan untuk kepentingan pelanggannya. Boom Futsal juga menyadari pentingnya kinerja pelayanan yang diberikan oleh para pegawainya harus senantiasa di tingkatkan.

Sehubungan hal tersebut, manajemen Boom Futsal merasa perlu untuk terus menerus menjalin Komunikasi secara intense dengan para karyawannya, dengan tujuan memotivasi karyawannya agar bersedia memberikan kontribusinya secara maksimal bagi kepentingan pencapaian tujuan perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan untuk menjalin Komunikasi yang baik yaitu di sela-sela waktu atasan selalu membaur bersama karyawan seperti mengobrol langsung bersama karyawan dan menyapa setiap karyawan. Lalu untuk upaya memotivasi karyawan atasan memberikan bonus dan reward untuk karyawan yang bekerja dengan baik. Berbagai upaya telah dilakukan Boom Futsal untuk menggairahkan

komunikasi dan meningkatkan motivasi karyawannya. Semua itu dilakukan dengan tujuan memberikan kepuasan kepada pelanggan melalui kinerja pelayanan terbaik pada karyawannya.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy 2015:11) kinerja adalah prestasi yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rivai, 2015:12) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja di Boom Futsal Palembang merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan di Boom Futsal Palembang, mengukur kinerja karyawan di boom futsal palembang secara individu yaitu kuantitas kerja karyawan, kuantitas karyawan, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian karyawan. Menurut Ningsih (2017) kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi. Maka dalam penelitian ini menggunakan komunikasi dan motivasi sebagai variabel independen.

Komunikasi

Schramm (2012:130) menyatakan komunikasi sebagai suatu proses berbagi. Schramm menguraikannya bahwa komunikasi berasal dari kata latin communis yang berarti bersama. Apabila berkomunikasi, sebenarnya sedang berusaha menumbuhkan suatu kebersamaan dengan seseorang. Definisi komunikasi menurut Schramm adalah tampak lebih cenderung mengarah pada sejauhmana keaktifan proses berbagi antarpelaku komunikasi. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan, kesepahaman antara sumber dengan penerima nya. Menurutny, sebuah komunikasi efektif apabila penerima pesan pengertian dan lain-lain persis sama seperti apa yang dihendaki oleh penyampai.

Menurut De Vito (dalam Suharsono & Dwiantara, 2013). Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara dua orang atau kelompok dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Sedangkan menurut (suharsono, 2013), komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Dalam suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan komunikasi yang baik saja agar tujuan tersebut dapat dicapai, melainkan hubungan kerja yang baik pun juga diperlukan antara atasan dan bawahan. Komunikasi juga bisa menjadi kunci dalam peningkatan kinerja karyawan, berdasarkan penelitian Maulida (2018) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tak kelihatan memberi kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja semaksimal sehingga keinginan keinginan bisa tercapai dengan baik.

Dalam penelitian menyatakan bahwa komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.

Dengan komunikasi dan motivasi yang optimal, maka kinerja karyawan Boom Futsal akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa perusahaan ini untuk dapat bersaing dengan futsal lainnya dan menjadi tempat futsal yang lebih maju di tahun-tahun selanjutnya. Didukung dengan pernyataan Ginanjar (2018) bahwa motivasi secara signifikan dan memiliki pengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan dan motivasi menjadi alat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sembiring, 2017).

H₂: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃: komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian kuantitatif bertujuan melihat pengaruh/hubungan variabel dependen. Dari variabel tersebut, selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel dependen (Sugiyono, 2008).

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan sumber data adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden yang dikumpulkan langsung dari responden yang berupa angket tentang variabel komunikasi, motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah para karyawan pada Boom Futsal Palembang sehingga populasi bersifat heterogen dilihat dari beragamnya jenis kelamin, umur, lama kerja, bagian (divisi).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Untuk menentukan ukuran sampel digunakan teknik tertentu. Jumlah sampel yang diambil adalah 50 orang. Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu: 1) Wawancara 2) Kuesioner 3) Dokumentasi. Penelitian dilakukan di Boom Futsal berlokasi di Jalan Bay Salim no. 01, pada April hingga Juni 2020.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Deskripsi responden (karyawan) dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja akan diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Data jenis kelamin responden yang terkumpul tercantum pada tabel berikut :

Tabel 1. Jenis Kelamin Karyawan

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	11	36,7	36,7	36,7
	Perempuan	19	63,3	63,3	100
	Total	30	100	100	

Sumber diolah dari SPSS 25.00 hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang (36,7%), sedangkan berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang (63,35%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak karyawan yang bekerja berjenis kelamin perempuan.

2. Masa kerja

Data yang dihimpun dari responden diperoleh dari masa kerja karyawan seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Deskripsi Masa Kerja Karyawan
Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	13	43,3	43,3	43,3
	Lebih 5 Tahun	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber diolah dari SPSS 25 hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun ada 13 orang (43,3%). Sedangkan karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun ada 17 orang (56,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

3. Usia

Data yang dihimpun dari responden diperoleh dari usia karyawan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. Deskripsi Usia Karyawan
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	10	33,3	33,3	33,3
	30-39 Tahun	17	56,7	56,7	90,0
	Lebih 40 Tahun	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber diolah dari SPSS 25.00 hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 20-29 tahun berjumlah 10 orang (33,3%), usia karyawan 30-39 tahun berjumlah 17 orang (56,7%) dan usia karyawan lebih dari 40 tahun 3 orang (10,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam penelitian ini mempunyai usia 30-39 tahun.

4. Pendidikan

Data yang dihimpun dari responden diperoleh dari pendidikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. Deskripsi Pendidikan Karyawan

	Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	24	80,0	80,0	80,0
	Strata 1	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber diolah dari SPSS 25.00 hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SMA / SMK berjumlah 24 orang (80%), sedangkan tingkat pendidikan Strata 1 berjumlah 6 orang (20%). Dengan demikian disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan penelitian ini mempunyai tingkat SMA / SMK.

Deskripsi Variabel Penelitian

Pendeskripsian data berfungsi untuk mengungkapkan data dari setiap variabel penelitian.

Pendeskripsian variabel ini meliputi variabel komunikasi (X1), motivasi (X2) dan kinerja (Y).

1. Komunikasi (X1)

Data dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat setuju, cukup setuju, netral, kurang setuju, sangat tidak setuju. Perhitungan dengan SPSS versi 25, maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi Variabel Komunikasi

Interval					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	4	13,3	13,3	13,3
	31-40	23	76,7	76,7	90,0
	41-50	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber diolah dari SPSS 25.00 hasil penelitian 2020

Dari data tabel dapat dilihat bahwa variabel komunikasi dengan dikategorikan kurang setuju 13%, cukup setuju 77% dan sangat setuju 3%. Dengan demikian menurut karyawan komunikasi yang ada di Boom Futsal Palembang artinya kondisi komunikasi kerja yang ada di perusahaan mampu mendukung kelancaran bagi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepada mereka.

2. Motivasi Kerja (X2)

Data dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Perhitungan menggunakan SPSS versi 25, maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel 6. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Interval					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40	16	53,3	53,3	53,3
	41-50	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber diolah dari SPSS 25.00 hasil penelitian 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel komunikasi dengan kategori cukup setuju 53% dan sangat setuju 47%. Dengan demikian menurut para karyawan motivasi yang ada di Boom Futsal Palembang artinya motivasi yang ada di perusahaan mampu mendukung kelancaran bagi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepada mereka

Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Boom Futsal Palembang. Setelah dilakukan penganalisis dengan bantuan program SPSS versi 25, maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Standardized		T	Sig.
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,468	7,679		3,837	0,001
	Komunikasi	0,115	0,074	0,285	1,545	0,134
	Motivasi	0,080	0,180	0,082	0,448	0,658
a. Dependent Variable: Kinerja						

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber diolah dari SPSS 25.00 hasil penelitian 2020

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 25, pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 29,268 + 0,115X_1 + 0,080X_2$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 29,268 positif dengan menyatakan bahwa jika Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Boom Futsal Palembang berpengaruh.
2. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Komunikasi (X_1) adalah sebesar 0,115 yang berarti terdapat pengaruh positif Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Boom Futsal Palembang dan Motivasi (X_2) sebesar 0,080 yang berarti terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Boom Futsal Palembang. Dapat diartikan bahwa variabel Komunikasi menambah 1 poin maka kinerja karyawan sebesar 0,115 begitu juga terhadap variabel Motivasi Kerja apabila meningkat 1 variabel maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,115. Dengan asumsi faktor-faktor lain adalah sama dengan nol.

Analisis Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Boom Futsal Palembang, sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R	F	df1	df2	Sig. F Change
1	,293 ^a	0,086	0,018	1,560	0,086	1,269	2	27	0,297

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

Sumber diolah dari SPSS 25.00 hasil penelitian 2020

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan menggunakan program SPSS dapat diinterpretasikan nilai koefisien korelasi (R) diperoleh 0,293 yang berarti bahwa hubungan antara berpengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Boom Futsal Palembang cukup rendah dan lemah hubungannya

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Boom Futsal Palembang

Dari persamaan regresi linear sederhana yang di peroleh dari perhitungan hipotesis pertama $Y = 29,468 + 0,115X_1$. Nilai b sebesar 0,115 menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keadaan komunikasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan berpengaruh pada sukses tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tersedianya komunikasi (keamanan, peralatan, berbicara) yang mendukung dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, apabila keadaan komunikasi dirasakan belum dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka para karyawan tidak akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya. Sebagai contoh, para karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tenang karena adanya komunikasi yang baik dan jelas maka akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja yang berdampak meningkatkan kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan Rialmi dan Morsen (2020), menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kondisi komunikasi yang mendukung maka baik perusahaan maupun para karyawan akan merasa diuntungkan. Bagi perusahaan dapat mencapai tujuan sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berbeda jika keadaan komunikasi tidak mendukung, karyawan akan menjadi tidak nyaman dan tidak tenang maka pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan tidak mencapai tujuan sehingga tidak dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Boom Futsal Palembang

Dari persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh dari perhitungan untuk hipotesis kedua adalah $Y = 29,468 + 0,080X_2$. Nilai b_2 0,080 menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara signifikan bahwa kinerja juga sangat dipengaruhi motivasi kerja karyawan (Setiawan, 2015). Keadaan motivasi seperti hubungan kerja karyawan dengan atasan, hubungan kerja bagi karyawan dengan rekan kerja sangat penting bagi para karyawan untuk mendukung dalam tujuan perusahaan dapat tercapai untuk para karyawan dan para karyawan akan merasa puas. Disimpulkan bahwa motivasi dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan kerja yang baik mengindikasikan adanya saling percaya memberi motivasi karena dapat menyebabkan para karyawan dapat bekerja lebih giat dan penuh semangat sehingga kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dapat meningkat secara langsung kinerja karyawan dan dapat menguntungkan bagi perusahaan. Berbeda jika keadaan motivasi tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak ada dukungan dan bimbingan dari atasan dan rekan kerja sehingga karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan dan akhirnya karyawan tidak mendapat kinerja yang baik.

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Boom Futsal Palembang

Dari persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari perhitungan untuk hipotesis keempat adalah $Y = 29,268 + 0,115X_1 + 0,080X_2$ Nilai b_1 sebesar 0,115 dan b_2 sebesar 0,080 menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Boom Futsal Palembang.

Keadaan baik komunikasi maupun motivasi yang ada pada perusahaan berdampak pada hasil kerja dan kinerja bagi para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi merupakan variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila keadaan komunikasi dan motivasi dirasakan dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka para karyawan yang bekerja mendapat kepuasan yang tinggi maka mereka dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan untuk meningkatkan hasil kinerja yang baik. Komunikasi dan motivasi juga secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Ningsih, 2017). Berbeda jika keadaan komunikasi dan motivasi tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka sering terjadi penurunan semangat kerja, yang akan berpengaruh terhadap kinerja, yang akan mengakibatkan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan memutuskan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, berikut ini adalah rangkuman beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan rumusan masalah dan hipotesis.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan untuk hipotesis pertama $Y = 29,268 + 0,115X_1 + 0,080X_2$ Nilai b_1 0,115 menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif kinerja karyawan. Keadaan komunikasi kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan berpengaruh pada suksesnya tidak suatu pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tersedianya komunikasi (keamanan, peralatan, cara berbicara, pencapaian tugas dan peraturan) yang mendukung dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi perhitungan hipotesis yang kedua adalah $Y = 29,268 + 0,115X_1 + 0,080X_2$ nilai b_2 sebesar 0,080 menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keadaan motivasi seperti hubungan kerja dengan atasan hubungan kerja dengan rekan kerja sangat penting bagi para karyawan untuk mendukung dalam tujuan perusahaan dapat tercapai dan para karyawan akan merasa puas. Disimpulkan bahwa motivasi kerja dirasakan dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik sesuai yang diinginkan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, serta hasil yang dilakukan perusahaan Boom Futsal Palembang peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan. Beberapa saran dari peneliti sebagai berikut:

Sebaiknya perusahaan Boom Futsal Palembang diharapkan dapat lebih memelihara komunikasi yang efektif antar masing-masing. Karyawan di seluruh ini manajemen agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya komunikasi yang hilang. Atasan juga dalam melakukan komunikasi harus lebih terbuka terhadap bawahan, agar lebih jelas dan mudah dipahami. Perusahaan harus dapat membuka forum antara atas dan bawahan, dimana bawahan dapat mengungkapkan keluhan-keluhan sehingga tidak terjadi perselisihan dan dimana kegiatan ini dapat menambah kerabatan antara sesama karyawan dan juga antara atasan dengan bawahan. Selain itu juga untuk membina komunikasi antar karyawan dapat terjalin.

Selain itu, didapati beberapa harus ditingkatkan perihal peningkatan motivasi kerja yaitu, perusahaan harus dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Diantara kebutuhan yang diperlukan karyawan adalah dengan memotivasi bawahan untuk mengikuti kegiatan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta dapat mengikuti perubahan-perubahan globalisasi, memberikan penghargaan ketika bawahan dapat bekerja secara optimal, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan pengembangan dan penumbuhan pribadi secara mandiri

Referensi

- Agustin, F. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hero Sakti Motor Gemilang Jawa Timur. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya
- Akdon, S., & Hadi, S. (2005). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiyanto, Elfinaro, & Komala Erdinaya Lukiati, (2005). *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Cangara, H. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Effendi, O. U. (2004). *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ginanjar, F. M. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Utama Lestari Bandung. *Skripsi*. Universitas Pasundan Bandung.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Edisi 7. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Mangkunegara A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Masithoh. (2008) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja karyawan. *Thesis*. STIE AUB Surakarta dan Universitas Budi Surakarta.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1).
- Ningsih, D. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bukopin Tbk. Cabang Bekasi. *Skripsi*. STIE Pelita Bangsa.
- Purba. R. (2004). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2).
- Ramdhani, A. (2011). *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Sembiring, M. (2017). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. *JURNAL AGRICA*, 10(2), 86-94.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto, B. (2009). *Pengantar Manajemen*, Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soenarko. (2005). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisna, D. (2007). *Komunikasi Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: ANDI
- Uchayana, O. (2002). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Umar, H. (2016). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Uyanto, S. S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi. P. (2002): *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manejemen*. Cetakan kedua Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Wiryanto, (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Grasindo.