
PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PERUM DAMRI CABANG MEDAN

Elya Pangihutan[✉], Kristanty M. N. Nadapdap, Selamat Siregar

Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: togimanurung7@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Komunikasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Damri Cabang Medan. Metode penelitian yang dilakukan dalam melakukan kegiatan berupa pengumpulan data, mengelolah data, menganalisis data, dan penyajian data agar hasil yang disajikan bersifat ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, nilai thitung > ttabel ($3,693 > 2,001$), maka H_1 diterima, artinya secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, nilai thitung > ttabel ($2,115 > 2,001$), maka H_1 diterima, artinya secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Secara bersama, variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, nilai Fhitung > Ftabel ($2,115 > 2,001$), maka H_1 diterima, artinya secara simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan perusahaan melakukan suatu upaya mempertahankan atau memperbaiki kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi yang baik kepada pegawai dengan menggunakan komunikasi yang baik kepada karyawan supaya karyawan termotivasi dengan baik..

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Saat ini adalah era globalisasi dimana setiap perusahaan ataupun organisasi dituntut untuk dapat bersaing dan diharuskan untuk memiliki sebuah keunggulan dalam bersaing agar dapat bertahan diantara perusahaan atau organisasi lainnya. Kemampuan setiap perusahaan ataupun organisasi untuk dapat berkembang sangatlah dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan atau organisasi tersebut. Bagi setiap perusahaan atau organisasi sumber daya manusia adalah salah satu aset yang sangat penting untuk dapat berkembang, sumber daya manusia memiliki pengaruh sangat besar dalam perkembangan suatu perusahaan ataupun organisasi.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan atau organisasi. Berbeda dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin,

modal, material, dan metode. Oleh karena itu, setiap perusahaan ataupun organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan menjaga sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik, demi kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. Dengan demikian tercapainya keberhasilan dalam proses operasional sebuah perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah seorang karyawan.

Perum Damri Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transportasi yang berdomisili di Jln. Dame K.10 No.19, Timbang Deli, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. Perum Damri Cabang Medan memiliki karyawan dengan jumlah 163 karyawan.

Perum Damri Cabang Medan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang transportasi, dengan misinya yaitu menjadi perusahaan transportasi kelas dunia yang handal, berkinerja unggul dan berkelanjutan. Sebagai perusahaan yang telah berdiri sudah seharusnya Perum Damri Cabang Medan Memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang dapat bekerja sama dan dapat bekerja sesuai aturan yang telah ditentukan perusahaan. Permasalahan yang terjadi di Perum Damri Cabang Medan adalah kurangnya komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan, dan kurang adanya motivasi yang diberikan atasan maupun dari manajemen perusahaan. Seperti halnya saat terjadi sebuah permasalahan terhadap konsumen yang melibatkan beberapa karyawan dalam perusahaan, namun karena kurangnya komunikasi yang baik diantara karyawan tersebut, maka tidak adanya juga kerjasama dalam penyelesaian suatu masalah, sehingga masalah tersebut tidak dapat diselesaikan dengan jangka waktu yang cepat, dan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kurangnya komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dalam pekerjaan sehari-hari, dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan perusahaan karena tidak adanya kerjasama, sehingga pekerjaan yang memerlukan lebih dari satu karyawan namun tidak adanya komunikasi yang baik diantara karyawan tersebut, maka pekerjaan tersebut akan tertunda-tunda dan tidak dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Selain itu di Perum Damri Cabang Medan ini memiliki masalah dalam motivasi yang diberikan pemimpin atau perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Salah satunya adalah kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja atau hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan di Perum Damri Cabang Medan dikatakan cukup baik, hal ini dapat kita lihat dari kinerja yang ada. Hal ini diakibatkan karena kurangnya komunikasi yang baik diantara karyawan dengan karyawan lainnya maupun dengan pemimpin sehingga tidak terjalinnya sebuah kerjasama yang baik dalam bekerja. Dan juga kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin maupun perusahaan kepada setiap karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Menurut Vaitzal Rivai dalam Mulyadi (2016:3) mengatakan “bahwa alasan utama perbaikan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan terutama karena peran strategis sumber daya manusia sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan dan pengendalian”. Kegiatan sumber daya manusia yang spesifik dari masing-masing fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan.

Kinerja

Menurut Suprianto (2012:12), “Kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu”. Bagi karyawan kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan kinerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi kinerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan promosi.

Menurut Riani (2010:97), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan mora dan etika.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Perum, Damri Cabang Medan. Lokasi perusahaan yang menjadi objek penelitian berada di Jln. Dame K.10 No.19, Timbang Deli, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2012:115), Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan atau individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang terdapat di Perum Damri Cabang Medan yang berjumlah 163 orang.

Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2012:116)

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Jumlah Sampel
N = Jumlah populasi yang diketahui
e = Standar error

Standar error ditentukan 10%. Dari rumus tersebut diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{1631}{1 + 163(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1631}{1,63} = 62$$

maka jumlah sampel yang diteliti adalah 62 orang. Metode pengambilan sampel dilakukannya secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dengan ketentuan bahwa pegawai yang diambil sebagai sampel adalah pegawai dengan masa kerja minimum 2 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan sebanyak 62 responden untuk dijadikan sampel penelitian dalam menjawab kuesioner yang berisikan pernyataan yang diajukan penulis mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dibawah ini adalah hasil pengumpulan data dari 62 responden yang telah bersedia mengisi kuesioner mengenai Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Damri Cabang Medan. Penulis memberikan masing-masing 10 pernyataan setiap variabel, yaitu 10 pernyataan mengenai komunikasi (X1), 10 pernyataan mengenai Motivasi (X2), dan 10 pernyataan mengenai Kinerja (Y). Dari jumlah pengambilan sampel yang dilakukan oleh penulis berdasarkan jumlah kuesioner yang akan disebar kepada Pegawai Perum Damri Cabang Medan. Untuk memperoleh sampel sesuai dengan informasi yang diharapkan maka peneliti menentukan kriteria responden sebagai berikut:

1. Pegawai tetap Perum Damri Cabang Medan
2. Minimal telah bekerja 2 Tahun.

Tabel 1. terdapat data responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 62 responden, sebanyak 37 responden (59,7%) laki-laki dan sebanyak 25 responden (40,3%) perempuan. Jumlah responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 37 orang dengan persentase 59,7%.

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	37	59,7	59,7	59,7
	Perempuan	25	40,3	40,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Tabel 2. terdapat data responden berdasarkan kategori usia. Tingkat usia 20-30 Tahun sebanyak 22 responden (35,5%), usia 31-40 Tahun sebanyak 27 responden (43,5%), dan usia > 40 Tahun sebanyak 13 responden (21,0%). Tingkatan usia terbanyak adalah 31-40 Tahun dengan persentase (43,5%).

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	22	35,5	35,5	35,5
	31-40 Tahun	27	43,5	43,5	79,0
	> 40 Tahun	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

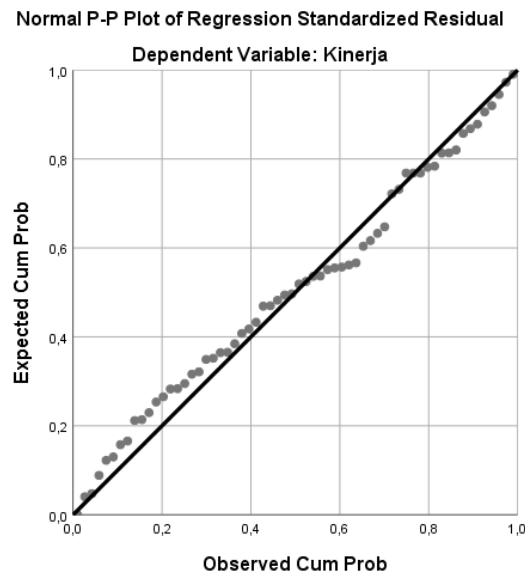
Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	15	24,2	24,2	24,2
	D1-D3	24	38,7	38,7	62,9
	S1-S3	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Tabel 3. terdapat data responden berdasarkan tingkat pendidikan responden. 15 responden (24,2%) adalah lulusan SMA/SMK, 24 responden (38,7%) adalah lulusan D1-D3, dan 23 responden (37,1%) adalah lulusan S1-S3. Jumlah tingkat pendidikan terbanyak adalah lulusan D1-D3 sebanyak 24 responden dengan persentase 38,7%.

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normalisasi

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Tabel 4. Uji Normalisasi
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,50328693
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,078
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak, dalam model regresi yang baik adalah memiliki residua yang terdistribusi secara normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (Normal Probability Plot) untuk menguji kenormalitasan. Jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas besarnya nilai test statistik Kolmogorov smirnov diketahui nilai signifikasi sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima, maka disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur persentase pengaruh komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 ^a	,332	,309	4,579

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 20.0

Dari Tabel 5. dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) antara komunikasi dan motivasi dengan kinerja adalah sebesar 0,332. Artinya sebesar 33,2% dari perubahan kinerja dan motivasi secara serempak. Sedangkan sisanya 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan sebagai variabel dalam penelitian misalnya kompensasi, program kesejahteraan, dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara bersama-sama, variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Damri Cabang Medan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,640 > 1,42$, maka H_0 diterima, artinya secara simultan Komunikasi dan Motivasi berpengaruh terhadap K Dari hasil analisis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut
2. Variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perum Damri Cabang Medan, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,693 > 2,001$, maka H_1 diterima, artinya secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Damri Cabang Medan, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,115 > 2,001$, maka H_1 diterima, artinya secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Saran

Variabel program komunikasi dan motivasi yang diberikan kepada pegawai Perum Damri Cabang Medan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu manajemen Perum Damri Cabang Medan memprioritaskan program komunikasi dan motivasi dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, H. (2010). *Audit Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Indonesia.
Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mathis, Robert L dan John H. Jakson. (2012). *Human Resource Management*. United States: Thomson Corporation.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN-MEDIA Anggota IKAPI.
- Panjaitan, M., Siregar, S., & Winarto, W. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kpu Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 8(2), 173-80.
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia.
- Ranupandjo, H dan Suad Husman. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPF.
- Riani, A. L. (2010). *Budaya Organisasi* Edisi Pertama Cetakan Pertama . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S. P. & Coutler, M. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P & Timothy, J. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sule, E. T. & Saefullah, K. (2012). *Pengantar Manajemen* Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suprianto, J. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Cetakan Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Tandowijojo, J. (2012). *Dasar dan Arah Public Relation*. Jakarta: Grafindo.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wursanto. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.