

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KEPUASAN KERJA

Widya Puspitarani Desiyanti¹, Jeni Wulandari², Diang Adistya³

Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung

Email : puspitaraniwidya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada sektor transportasi dan pergudangan di Bandar Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan kuantitatif sebagai pendekatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non manajerial perusahaan sektor transportasi dan pergudangan di Bandar Lampung dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh sebanyak 89 responden. Data diperoleh dengan kuesioner menggunakan skala likert. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik menjadi indikator yang dinilai paling tinggi. Dengan demikian, menjaga motivasi intrinsik yang baik bagi karyawan, dapat menguatkan rasa untuk mempertahankan kinerja. Nilai adjusted R square sebesar 0.584 ini berarti 58,4% berarti variabel independen motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, communication, and job satisfaction on employee performance of the transportation and warehousing sector companies in Bandar Lampung. This kind of study uses a quantitative, explanatory methodology. The population in this study were non-managerial employees of the transportation and warehousing sector company in Bandar Lampung, using a sampling technique, namely a saturated sample of 89 respondents. Data obtained by questionnaire using a Likert scale. Methods of data analysis in this study using descriptive analysis and multiple regression analysis. The results of this study indicate that partially and simultaneously motivation, communication, and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Intrinsic motivation is the highest rated indicator. Thus, maintaining good intrinsic motivation for employees, can strengthen the sense of maintaining employee performance. The adjusted R square value of 0.584 means that 58.4% means that the independent variables of motivation, communication and job satisfaction affect employee performance while 41.6% are influenced by other variables not researched in this study.

Keywords: Motivation, Communication, and Job Satisfaction, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Semenjak dunia dilanda pandemi COVID-19, terdapat dampak multidimensi yang ditimbulkan. Laju pertumbuhan ekonomi internasional yang melambat secara signifikan berdampak pada kehidupan. Tidak terkecuali Indonesia dengan fakta bahwa standar hidup masyarakat juga berada pada titik terendah (Kamaludin, 2020). Menurut Menteri Keuangan Republik Indonesia, Sri Mulyani menyatakan masalah virus corona ini jauh lebih rumit diperbandingkan krisis pada 1997-1998 dan 2008-2009. Hal ini diakibatkan oleh resesi yang tidak terkendali pada saat itu (Sihaloho, 2020).

Selain resesi akibat pandemi, begitu banyak kerugian akibat wabah ini yang pada akhirnya berdampak pada perekonomian Indonesia (Yamali, 2020). Pemerintah mengeluarkan program penanggulangan pandemi COVID-19 setelah melihat peningkatan kasus yang melonjak drastis dalam waktu singkat, yakni pemberlakuan aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Dengan diberlakukannya PSBB, seluruh kegiatan yang rutinnya dilakukan dengan terpaksa diberhentikan. Semua kegiatan berbagai bidang, baik industri maupun perkantoran terpaksa berhenti beroperasi untuk sementara waktu. Sektor pendidikan, layanan publik, tempat ibadah, pusat perbelanjaan, dan tempat pariwisata mengalami hal serupa. Aturan ini berpengaruh secara keseluruhan pada penurunan kegiatan ekonomi.

Namun, epidemi COVID-19 mulai surut secara global, dan hal ini dibarengi dengan kemajuan ekonomi yang kuat di Indonesia, terlihat dengan laju pertumbuhan yang lebih cepat dibandingkan tahun 2020. Menurut Bappenas (2022), dari sebagian besar sektor yang mengalami pertumbuhan positif, sektor pengangkutan dan perdagangan yang terkena dampak musim liburan dan hari raya Idul Fitri serta pelonggaran regulasi kondisi perjalanan memiliki laju pertumbuhan tertinggi. Karena hubungannya yang kuat dengan mobilitas, industri transportasi dan perdagangan menjadi salah satu yang terdampak dari kasus virus COVID-19.

Pelabuhan Tanjung Priok (PT PTP Nonpetikemas) merupakan operator terminal *Multipurpose* pertama di Indonesia serta perusahaan ini yang memiliki keahlian dalam mengelola bongkar muat kargo umum, kargo curah cair dan kering, serta kargo lainnya. Pada era pandemi COVID-19, kinerja karyawan PT PTP memiliki kestabilan yang cukup baik, bahkan meningkat. PT PTP memiliki praktik bisnis yang cukup baik dibuktikan dengan bertahannya PT PTP dimasa pandemi COVID-19. Sebaliknya, PT PTP terbukti dapat meningkatkan performa kerja karyawan di masa-masa sulit. PT PTP tidak melakukan pengurangan karyawan demi bertahan di masa tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Setiap orang memiliki kinerja tersendiri dan memiliki tingkat kemampuan atau pencapaian yang berbeda (Andjani, 2018).

Salah satu prioritas perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kualitas tinggi dan produktivitas tinggi di antara karyawan dalam organisasi adalah hasil dari kinerja karyawan yang sangat baik (Hee, 2019). Dalam keadaan apa pun, kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya akan bergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya dan seberapa serius mereka bekerja. Terdapat korelasi terhadap kinerja karyawan tersebut seperti motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja dari diri karyawan sehingga kinerja karyawan tetap dapat prima dikondisi apapun seperti situasi sebelum dan sesudah pandemi COVID-19 (Hee, 2019; Susanto, 2019; Rosmaini & Tanjung, 2019; Shahzadi, 2014).

Motivasi adalah daya penggerak atau pendorong yang dimiliki atau digunakan setiap orang untuk melakukan suatu kegiatan agar mau melakukannya, mengerjakannya, dan aktif untuk menggunakan seluruh potensi dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Changgriawan, 2017). Karena setiap perhatian membutuhkan sumber daya fisik, finansial, dan orang guna menggapai tujuan, motivasi karyawan sangat penting bagi perusahaan (Mangkunegara, 2017). Ada beberapa penelitian sebelumnya yang memaparkan korelasi motivasi dengan kinerja karyawan, sebagaimana penelitian yang dijalankan oleh Susanto (2019) dan Nasrullah (2017) yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil studi itu, sehingga dapat disusun hipotesis pertama:

H1: Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang

Sementara itu, komunikasi dapat diartikan sebagai proses perpindahan informasi dari satu insan ke insan yang lain. Kegiatan ini sudah berlangsung sejak masyarakat terbentuk. Pentingnya komunikasi yang dulunya terbatas pada kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, mulai meluas mencakup sebagai alat pemecahan masalah dan pencapaian tujuan (Apriani, 2020). Komunikasi di dalam tempat kerja dapat mempengaruhi sekaligus meningkatkan kinerja karyawan (Andjani, 2018). Ada beberapa penelitian sebelumnya yang memaparkan korelasi antara komunikasi dan kinerja karyawan, sebagaimana penelitian yang dijalankan oleh Waruwu (2020), Hee (2019), Sari (2019) yaitu komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil studi itu, sehingga dapat disusun hipotesis kedua:

H2: Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang

Selanjutnya adalah kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2017), persepsi seberapa besar pekerjaan atau pengkondisian diri seseorang mendukung atau tidak mendukung diri sendiri. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang memicu keinginan seseorang untuk bekerja. Salah satu motivasi keinginan untuk bekerja adalah kepuasan kerja. Jika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan suka bekerja (Siagian, 2018). Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan keterkaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, sebagaimana penelitian yang dijalankan oleh Nabawi (2019), Rosmaini & Tanjung (2019), Susanto (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil studi tersebut, sehingga dapat disusun hipotesis ketiga:

H3: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang

Kata kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (pencapaian kerja atau pencapaian sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (pencapaian kerja) merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pekerja selama menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Setiap orang tampil berbeda dan mencapai tingkat pencapaian yang berbeda (Andjani, 2018). Hasil penelitian oleh Sari (2019), Adha (2019), Susanto (2019) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil studi tersebut sehingga dapat dibangun hipotesis ke empat:

H4: Motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori dengan kuantitatif sebagai pendekatan. Penelitian yang bertujuan guna menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel yang lain guna menguji suatu hipotesis merupakan pengertian dari penelitian eksplanatori (Changgriawan, 2017). Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner *google form* yang diambil dari responden yaitu karyawan non-manajerial PT PTP Cabang Panjang.

Sampel jenuh digunakan untuk memilih sampel penelitian berjumlah 89 responden. Analisis data kuantitatif, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi adalah analisis data yang digunakan penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Dari hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini, diketahui mayoritas usia responden berada pada rentang 26-30 tahun (26,97%), dengan dominasi status pekerja TNO (Tenaga Non

Organik) (53,93%). Dominasi masa kerja karyawan PT PTP Cabang Panjang adalah karyawan telah bekerja lebih dari lima tahun di perusahaan tersebut (71,91%) dan tingkat pendidikan terbanyak karyawan di PT PTP Cabang Panjang adalah lulusan SMA/ sederajat (67,42%).

Motivasi masuk dalam kategori penilaian “sangat tinggi”. Hal ini memaparkan bahwa responden mempunyai motivasi yang baik untuk memiliki kinerja yang baik. Dimensi item variabel yang tertinggi (4,48) yaitu terletak pada item adanya pekerjaan dapat menambah wawasan, pengalaman, dan *skill* baru, Akan tetapi, harus ada perbaikan dari kondisi fisik di lingkungan kerja karena responden menilai terendah pada aspek tersebut, yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 3,88.

Pada variabel komunikasi, rata-rata jawaban responden adalah 4,21, yang berarti persepsi karyawan masuk dalam kategori “sangat tinggi”. Diketahui bahwa responden memiliki persepsi yang sangat tinggi terhadap variabel komunikasi. Indikator pada variabel ini, yaitu komunikasi horizontal dan komunikasi dari atas ke bawah memiliki nilai yang sama dan tergolong sangat tinggi, yaitu 4,21. Untuk dimensi item, diskusi bersama karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan memiliki nilai tertinggi yaitu 4,39. Sedangkan item yang memiliki nilai terendah dapat menjadi perhatian bagi perusahaan mengenai mendamaikan ketika ada keributan/perbedaan pendapat dengan karyawan lain (4,03).

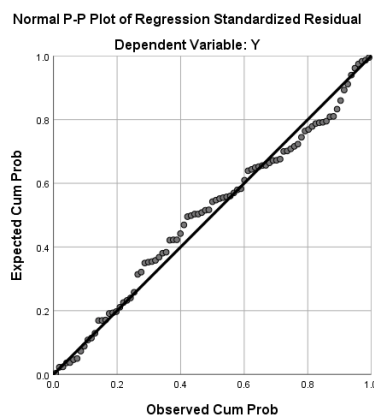
Kepuasan kerja memiliki rata-rata nilai sebesar 4,13, yang berarti variabel ini termasuk dalam kategori “tinggi”. Hal tersebut dapat diketahui bahwa responden memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap kinerjanya. Item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu merasa atasan mengawasi pekerjaan dengan baik secara keseluruhan (4,35) Artinya karyawan bekerja lebih baik karena diawasi dengan sangat baik oleh atasan. Sementara itu indikator Gaji Tunjangan merupakan indikator dengan nilai rata-rata terendah dibanding indikator lainnya yaitu sebesar 4,01. Hal ini dapat menjadi evaluasi dan perbaikan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Terakhir, terdapat variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai rata-rata 4,24 dan keseluruhan item berada pada rentang nilai 4,10 (Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu dan usaha yang minimal) hingga 4,44 (Saya berhasil melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan). Berdasarkan item tertinggi, dapat diasumsikan bahwa dominasi karyawan merasa berhasil menjalankan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan adalah sangat tinggi.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan guna mengetahui apakah variabel-variabel yang berhubungan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika sebaran data normal maka model regresi dikatakan baik. Data penelitian dianggap berdistribusi teratur jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Karena titik-titik dalam penelitian ini tersebar di seluruh garis, maka variabel yang dievaluasi dapat dikatakan berdistribusi normal. Pada Gambar 3.1 ditampilkan hasil uji normalitas.

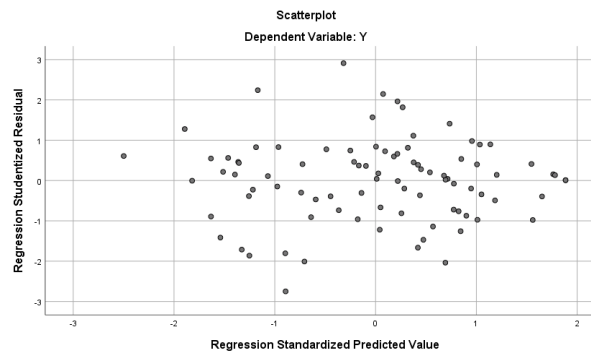


Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui reliabilitas model regresi sebagai alat prediksi. Temuan penelitian ini menghasilkan bahwa tidak ada pola yang terlihat di antara titik-titik scatterplot, mendukung kesimpulan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada penelitian ini. Gambar 3.2 menampilkan hasil pengujian hipotesis secara simultan.



Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 3.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dipakai guna mencari tahu apakah variabel independen berkorelasi satu sama lain. Akan sulit untuk mengidentifikasi variabel independen mana yang akan berdampak pada variabel ikatan jika berkorelasi. Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.1 memaparkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel $> 0,1$ dan nilai VIF masing-masing adalah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam data penelitian ini tidak mengandung nilai multikolinearitas.

Tabel 3.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.529	1.890
	Komunikasi	.595	1.680
	Kepuasan Kerja	.543	1.840

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Guna mencari tahu arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi linier berganda. Temuan analisis regresi linier berganda akan dipakai guna menentukan sejauh mana Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan.

Tabel 3.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.042	.297		.889
	MOTIVASI	.311	.103	.291	.003
	KOMUNIKASI	.238	.087	.247	.008
	KEPUASANKERJA	.386	.103	.354	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel 3.2, hasil perhitungan regresi linear berganda, bisa dilihat bahwa nilai constant senilai 0,042 yang kemudian dianggap 0. Berdasarkan nilai-nilai yang ada tersebut sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0 + 0,311 + 0,238 + 0,286 + e$$

Dari persamaan regresi diatas bisa diuraikan hasil regresi linear berganda sebagai berikut: Persamaan regresi pada penelitian ini memiliki konstanta sebesar 0 yang artinya apabila variabel independen motivasi (X1), komunikasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) bernilai 0 atau tidak ada, sehingga tidak ada kinerja karyawan (Y).

Koefisien linear berganda motivasi (X1) sebesar 0,311. Artinya setiap adanya kenaikan nilai 1 dari variabel motivasi (X1), sehingga kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,311. Koefisien bernilai positif berarti terjadi pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan, dimana semakin naik nilai variabel 1 motivasi, sehingga semakin meningkat nilai variabel kinerja karyawan.

Koefisien linear berganda nilai komunikasi (X2) senilai 0,238. Artinya setiap adanya kenaikan nilai 1 dari variabel komunikasi (X2), sehingga kinerja karyawan akan mengalami kenaikan senilai 0,238. Koefisien bernilai positif berarti terjadi pengaruh positif antara nilai komunikasi dengan kinerja karyawan, artinya semakin naik nilai variabel nilai komunikasi, maka semakin meningkat nilai variabel kinerja karyawan.

Koefisien linear berganda kepuasan kerja (X3) senilai 0,286. Artinya setiap adanya kenaikan nilai 1 dari variabel kepuasan kerja (X3), sehingga kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,286. Koefisien bernilai positif berarti terjadi pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dimana semakin naik nilai variabel kepuasan kerja, sehingga semakin meningkat nilai variabel kinerja karyawan.

3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini memakai pengujian secara parsial yakni uji t, pengujian secara simultan yakni uji F. Berikut adalah hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS 26.

Tabel 3.3 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.042	.297		.889
	MOTIVASI	.311	.103	.291	.003
	KOMUNIKASI	.238	.087	.247	.008
	KEPUASANKERJA	.386	.103	.354	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil perhitungan uji t dalam variabel motivasi memaparkan bahwa t hitung > t tabel yakni 3,031 > 1,988 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, berarti Ha1 ditolak dan Ho1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari PT PTP.

Hasil perhitungan uji t dalam variabel komunikasi memaparkan bahwa t hitung > t tabel yakni 2,730 > 1,988 dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05, berarti Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel nilai komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari PT PTP.

Hasil perhitungan uji t dalam variabel kepuasan kerja memaparkan bahwa t hitung > t tabel yakni 3,733 > 1,988 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, berarti Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari PT PTP.

Tabel 3.4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.877	3	6.292	39.841	.000 ^b
	Residual	13.424	85	.158		
	Total	32.301	88			
a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI						

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel 3.4 dapat diketahui bahwa nilai F hitung yaitu sebesar 39,841. Dengan jumlah variabel bebas = 3 dan jumlah pengamatan (N) = 89 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengetahui F hitung maka harus menentukan besar df1 pembilang (jumlah variabel-1) dan df2 penyebut (N-m-k), maka pada tabel f5% dapat diperoleh nilai F tabel (df1;df2) = (4-1 ; 89-4-1) = (3 ;85) = 3,10 . Maka hasil menunjukkan bahwa F hitung>F tabel (39,841 > 3,10). Hasil tersebut membuktikan bahwa Ha4 diterima dan H04 ditolak. Artinya Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dari PT PTP.

3.5 Koefisien Determinasi

Mengacu pada tabel 3.5 didapat nilai R square sebesar 0,584 sehingga dapat disimpulkan variabel independen yang dipakai dalam penelitian kali ini bisa memengaruhi variabel dependen senilai 58%, dan 42% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.570	.39741
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI				

Sumber : Data diolah (2023)

4. PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian penelitian terhadap hipotesis mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Menurut hasil analisis, dapat diasumsikan bahwa besarnya nilai motivasi berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Hal ini memaparkan bahwa responden terdorong untuk mempunyai motivasi untuk memiliki kinerja yang baik. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan (Susanto, 2019; Yahyo, 2013; Nasrullah, 2017).

Pada PT PTP Cabang Panjang, secara formal untuk meningkatkan motivasi karyawannya, digunakan program pelatihan kerja, *sharing session*, serta *gathering* yang dilakukan secara rutin. Diharapkan program-program tersebut dapat menumbuhkan motivasi karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

4.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, diperoleh bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada hasil analisis, dapat diasumsikan bahwa besarnya nilai komunikasi berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan komunikasi yang merupakan merupakan alat dalam menjalin hubungan antara sesama karyawan guna melaksanakan pekerjaan.

Hal ini menunjukkan responden memiliki komunikasi yang baik untuk memiliki kinerja yang baik. Komunikasi digunakan sebagai suatu alat untuk menjalankan proses kegiatan dalam mencapai suatu tujuan, maka jika komunikasi berjalan dengan baik dan efektif maka hal ini mengakibatkan daya guna organisasi lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi (Ningrum, 2013). Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan mengenai

komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Waruwu, 2020; Hee, 2019; Sari, 2019; Ningrum 2013; Yahyo, 2013).

4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menggunakan data dari penelitian ini untuk menguji hipotesis, ditemukan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dari hasil pengujian dapat diasumsikan bahwa kinerja pegawai baik tinggi maupun rendahnya dipengaruhi oleh besarnya kepuasan kerja. Hal ini memaparkan bagaimana kinerja karyawan PT PTP Cabang Panjang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka sendiri.

Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah suatu jenis hal yang membuat karyawan merasa senang terhadap berbagai hal, baik lingkungan internal maupun eksternal pribadi dan profesionalnya. Ini membahas bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kemampuan karyawan untuk tampil lebih baik bagi organisasi. Dengan adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan, maka akan menimbulkan semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berkorelasi langsung dengan fakta bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih baik akan berdampak menguntungkan pada peningkatan produktivitas karyawan (Nur, 2013). Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang memaparkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. (Nabawi, 2019; Rosmaini & Tanjung, 2019; Susanto, 2019, Almigo, 2004).

4.4 Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja diketahui mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PTP Cabang Panjang, sesuai dengan temuan pengujian hipotesis secara simultan (uji F). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dasuki (2019), yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi mempunyai dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi diatas didukung dengan teori perilaku organisasi yang menyebutkan bahwa teori perilaku organisasi (tingkat organisasi) terdapat 3 komponen yaitu masukan, proses, dan hasil yang mendefinisikan jalannya perilaku organisasi ditingkat organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2013). Sehingga terbentuknya motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja dimulai dari tingkatan individu dan kelompok yang akan membentuk kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Secara teoritis, studi ini menjelaskan bahwa motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja secara parsial mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, faktor motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja beriringan secara positif dan signifikan memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan PT PTP Cabang Panjang.

Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan penelitian di masa yang akan datang berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Mengingat variabel pada penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 58% dan masih terdapat sebesar 42% faktor-faktor lain yang bisa memengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja fisik, sistem promosi/reward menjadi aspek-aspek yang mendapatkan perhatian responden pada penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *AGORA*, 5(3).
- Hee, O. C., Qin, D. A., & etal. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(3S2), 654-658.
- Kamaludin, D., Badriyah, M., & dkk. (2020). Pengaruh Bencana Covid-19, Pembatasan Sosial, dan Sistem Pemasaran Online Terhadap Perubahan Perilaku Konsumen dalam Membeli Produk Retail.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(3), 91-99.
- Shahzadi, I., Javed, A., & dkk. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Sihaloho, E. D. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Departemen Ilmu Ekonomi Universitas Padjadjaran*, 4-6.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Waruwu, L. G. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis)*, 2(3), 183-194.
- Yamali, F. R., & Noviyanti, P. R. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia. *Journal of Economics and Business*, 4(2), 384-388.