MARS: Jurnal Magister Research
Tahun 2023, Volume 2, nomor 1, Bulan Februari
E-ISSN: 1907-5480

Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar

Mustafa Gani[1], Muh. Magga Nurjalesta[2]
[1]Manajemen, STIEM Bongaya Makassar
[2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene
e-mail : *mustafa.gani@stiem-bongaya.ac.id*

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effect of communication and motivation on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Region VI Makassar. Collecting data using primary data obtained from questionnaires using a saturated sample technique. The population of this study were all permanent employees of PT. Pegadaian (Persero) Region VI Makassar, which amounted to 45 people, where the total number of all members of the population was used as a sample. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and classical assumptions have been tested in the form of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and partial hypothesis testing (t-test) using SPSS (Statistic Product and Service Solution) Version 23. The results showed that communication had a positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Region VI Makassar while motivation has no positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Region VI Makassar.*

Keywords : Communication, Motivation, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar yang berjumlah 45 orang dimana jumlah semua anggota poulasi digunakan menjadi sampel. Hasil kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution)* Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar sedangkan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perusahaan, baik jasa maupun manufaktur, biasanya dibagi menjadi beberapa fungsi produksi dan fungsi personalia atau sumber daya manusia. Tentu saja beberapa fungsi tersebut saling berkaitan sehingga menjadi satu kesatuan, membentuk suatu organisasi yang baik dalam berbagai bidang organisasi bisnis, dengan tujuan yang sama mengejar keuntungan atau *profit*. Dalam suatu organisasi bisnis, faktor kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kinerja terbaik

karyawannya. Agar suatu perusahaan dapat mencapai hasil kinerja yang baik tentunya harus didukung dan dipengaruhi oleh tindakan-tindakan peran manajemen sumber daya manusia yang dipegang oleh perusahaan atau organisasi tersebut (Sari et al., 2021).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang dalam bentuk hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu instansi untuk berusaha mencapai tujuannya (Fachrezi & Khair, 2020). Salah satu faktor yang membuat karyawan memiliki kinerja yang baik adalah adanya komunikasi yang baik di dalam perusahaan, komunikasi yang baik akan menjadikan karyawan tidak terjadi mis komunikasi dalam aktivitas kerjanya. Komunikasi antara atasan dan bawahan juga perlu diperhatikan karena komunikasi atasan dengan bawahan akan menjadikan kerja semakin mendekati tujuan yang diinginkan. Komunikasi juga akan membuat karyawan semakin menjaga kekompakan dan semakin *solid* dalam menjalani tugas yang diberikan perusahaan (Laksono, 2021). Selain itu faktor motivasi karyawan juga akan membuat kinerja karyawan semakin baik, motivasi merupakan seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai sesuatu sesuai dengan tujuan pribadinya. Sikap dan nilai tersebut tidak dianggap sebagai hal yang memberikan dorongan kepada individu untuk menunjukkan kekuatan untuk mencapai tujuannya. Dorongan terdiri dari dua komponen, arah perilaku kerja (usaha untuk mencapai tujuan) dan intensitas perilaku (seberapa keras individu bekerja). Motivasi adalah penentu penting dari kinerja pribadi (Sari et al., 2021).

PT. Pegadaian (Persero) merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang kegiatan utamanya melaksanakan penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai. Sebagai perusahaan yang memiliki kepentingan langsung kepada publik, PT. Pegadaian (Persero) mempunyai tugas untuk menyediakan pelayanan yang lebih baik, lebih cepat, lebih murah dan lebih aman dengan menyalurkan pinjaman atas dasar hukum gadai dengan prosedur yang mudah. Adapun fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar yaitu ditemukan setiap tahun adanya kasus *fraud* atau kecurangan, tercatat sampai dengan bulan Oktober 2021 sebanyak 48 karyawan terlibat dalam kasus kecurangan/*fraud* dengan potensi kerugian perusahaan sebesar Rp. 1,3 Milyar (sumber: data internal PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar, 2021). Berbagai jenis kecurangan tersebut antara lain penyimpangan dalam pengelolaan kas dan bank, penyimpangan dalam proses pembayaran, kesalahan dalam konfirmasi pencatatan, dan proses penanganan kelebihan dana lelang. (Nasruddin et al., 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis : 1)Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar, 2)Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar, 3)Variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut pencapaian atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok orang. Kinerja hanya dapat diketahui jika seseorang atau sekelompok orang memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya. Kriteria keberhasilan tersebut berupa tujuan atau sasaran tertentu yang ingin dicapai. Tanpa adanya tujuan atau target maka kinerja seseorang tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Kristiyanti, 2012). Peneliti berpendapat untuk menentukan indikator-indikator dari kinerja yang cocok pada objek penelitian di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Inisiatif, dan Kehadiran.

Komunikasi

Di semua bidang organisasi dan manajemen, komunikasi adalah salah satu konsep yang paling sering dibahas, meskipun dalam praktiknya jarang dipahami sepenuhnya. Padahal, peran komunikasi yang efektif merupakan prasyarat untuk mencapai tujuan organisasi dan merupakan salah satu masalah terbesar yang dihadapi manajemen modern. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam interaksi sosial, sehingga mempengaruhi dunia kerja, serta tempat kerja merupakan komunitas sosial yang berfokus pada peran komunikasi guna mengoptimalkan aktivitas kerja (Fachrezi & Khair, 2020). Peneliti berpendapat untuk menentukan indikator-indikator dari komunikasi yang cocok pada objek penelitian di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar yaitu Pesan, Umpan balik, Ketepatan waktu penyampaian, dan Sikap.

Motivasi

Motivasi secara sederhana dapat di rumuskan sebagai suatu kondisi atau perilaku yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas sebanyak-banyaknya agar dapat terselesaikan dan produktif. Motivasi juga merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan semangat kerja, dan motivasi berasal dari kata latin *"Movere"* yang berarti dorongan atau tenaga penggerak. Motivasi yang mendasari prilaku seseorang berbeda antar satu dengan yang lain, meskipun mungkin terdapat kemiripan antara satu dengan yang lain pastilah menjadi pribadi yang unik, masing-masing pribadi mempunyai karakteristik yang dominan mengerakan dirinya untuk melakukan sesuatu dalam hal ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan (Nurcahyani & Adnyani, 2016). Peneliti berpendapat untuk menentukan indikator-indikator dari motivasi yang cocok pada objek penelitian di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar yaitu Gaji, Hubungan kerja atau kerja sama, Penghargaan terhadap prestasi dan Tanggung jawab.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

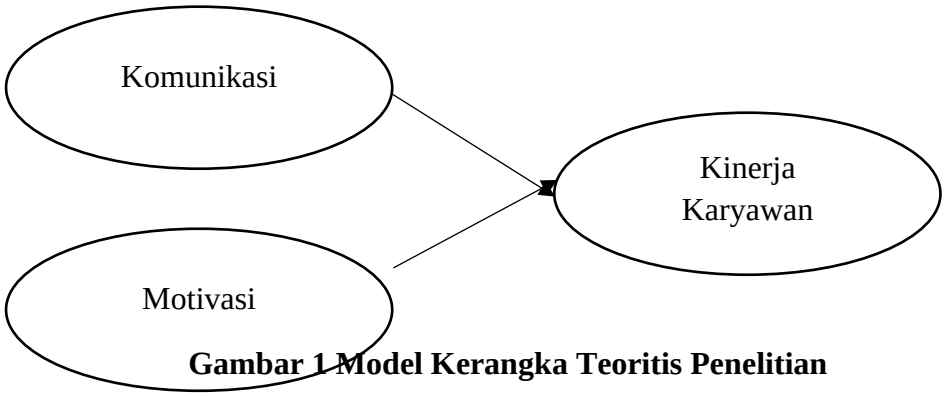
Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin, mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya. Para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya (Fachrezi & Khair, 2020). Jadi, apabila komunikasi yang dilakukan dapat berlangsung dengan efektif dan informasi yang disampaikan lengkap dan jelas maka kinerja karyawan akan meningkat. Semakin efektif komunikasi yang dilakukan maka diharapkan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut (Yuniasih & Mulialestari, 2016). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rialmi et al. (2021) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan bagian penting dalam perjalanan organisasi / perusahaan, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. bila karyawan memiliki motivasi yang sangat kuat untuk melakukan pekerjaan, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi (Fachrezi & Khair, 2020). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Rialmi et al. (2021) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terdadap kinerja karyawan, sehingga diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar.



Gambar 1 Model Kerangka Teoritis Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai suatu wilayah terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Hapsir, 2018). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) VI Makassar sebanyak 45 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh dengan penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 45 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mendistribusikan, menyebarkan, sejumlah pertanyaan maupun pernyataan (angket) kepada responden.

Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dibantu dengan software SPSS versi 23. Regresi linear berganda merupakan variabel yang melibatkan satu variabel terikat (Y) dan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2,…Xn). Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada walaupun masih ada saja variabel yang terabaikan. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Komunikasi
X_2 = Motivasi
$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi
α = Nilai Konstanta
e = *Error term* (nilai residual)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur *(one shot methods*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali saja. Untuk melakukan uji validitas, maka melihat jumlah responden adalah sebanyak 45 maka nilai rtabel yang diperoleh melalui tabel r product moment pearson dengan df (*degree of freedom*) = n-2 jadi df = 45 – 2 = 43, maka r tabel = 0,2940 dan dinyatakan valid jika r hitung ≥ r tabel. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Total Correlation / r hitung			r tabel	Kriteria
	Komunikasi	Motivasi	Kinerja Karyawan		
1	0,590	0,705	0,718	0,294	Valid
2	0,605	0,539	0,686	0,294	Valid
3	0,810	0,658	0,836	0,294	Valid
4	0,732	0,755	0,847	0,294	Valid
5	0,719	0,694	0,740	0,294	Valid
6	0,847	0,693	0,720	0,294	Valid
7	0,867	0,702	0,713	0,294	Valid
8	0,792	0,732	0,530	0,294	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 23

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan adalah dengan menggunakan cara *one shot method*. Selanjutnya untuk mendapatkan instrumen yang reliabel, maka dilakukan uji reliabilitas terhadap pernyataan yang valid. Uji reliabilitas dikatakan handal reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam hal ini teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah melihat nilai *crombach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Cronbach's Alpha if Item Deleted			r kritis	Kriteria
	Komunikasi	Motivasi	Kinerja Karyawan		
1	0,936	0,934	0,933	0,60	Reliabel
2	0,935	0,940	0,934	0,60	Reliabel
3	0,932	0,932	0,931	0,60	Reliabel
4	0,932	0,931	0,931	0,60	Reliabel
5	0,932	0,933	0,934	0,60	Reliabel
6	0,931	0,936	0,934	0,60	Reliabel

7	0,931	0,933	0,933	0,60	Reliabel
8	0,932	0,933	0,936	0,60	Reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distrobusi yang normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang terdistrubusi dengan normal. Metode yang digunakan ialah *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test (K-S)* dengan asumsi jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15684970
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.106
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059[c]

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai *asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0.059 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas juga bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variabel). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal atau terjadi kemiripan . Apabila nilai toleransi lebih besar dari pada 0.10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.311	3.932			
	Komunikasi	0.576	0.160	0.552	0.417	2.400
	Motivasi	0.270	0.159	0.260	0.417	2.400

Berdasarkan tabel diatas nilai *Tolerance* untuk variabel komunikasi (X_1) motivasi (X_2) yaitu 0.417 yang berarti lebih besar dari 0.10 dan nilai *VIF* sebesar 2.400 lebih kecil dari 10. Demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dideteksi pada suatu model yang dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model maupun melalui uji Glejser. Tidak terdapat Heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan melalui uji Glejser yaitu nilai Sig. > 0.05.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.509	2.316		-0.220	0.827
	Komunikasi	0.127	0.094	0.314	1.346	0.186
	Motivasi	-0.065	0.094	-0.163	-0.697	0.490

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikasi pada variabel komunikasi (X_1) sebesar 0.186 lebih > 0.05 dan nilai signifikasi variabel motivasi sebesar 0.490 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95 % atau α = 5%. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *SPSS Versi 23*. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel terikat (dependent).

Tabel 6 Hasil Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.311	3.932		1.351	0.184
	Komunikasi	0.576	0.160	0.552	3.610	0.001
	Motivasi	0.270	0.159	0.260	1.700	0.097

Diketahui t_{tabel} = t (α/2; n-k-1), t = (0.025; 45-2-1) ,t = (0.025; 42) maka t_{tabel}= 2,018. Berdasarkan hasil uji t diatas, maka persamaan regresi yang menggambarkan variabel-variabel terkait dalam penelitian ini yaitu pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Terlihat pada tabel diatas nilai Sig. 0,001 lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel komunikasi mempunyai t_{hitung} 3,610 dengan t_{tabel} 2,018 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar. Sedangkan pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Terlihat pada tabel diatas nilai Sig. 0,097 lebih besar dari probabilitas 0,05 atau nilai 0,097 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variebel motivasi mempunyai t_{hitung} 1,700 dengan t_{tabel} 2,018 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar.

Pembahasan

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar dapat dilihat dari nilai *Unstandardized Coefficients* sebesar 57,6% bertanda positif menjelaskan bahwa semakin baik komunikasi maka semakin baik kinerja karyawan. Dalam sebuah perusahaan komunikasi memang sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Komunikasi yang baik dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, komunikasi yang tidak terjalin dengan baik juga dapat menghambat kinerja seorang karyawan. Ini berarti ada pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sari et al. (2021), Hapsir (2018), dan Rialmi et al. (2021) yang mendapatkan hasil komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar dapat dilihat dari nilai *Unstandardized Coefficients* sebesar 27% bertanda positif menjelaskan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, artinya bahwa kinerja karyawan yang baik tidak muncul karena motivasi yang ada pada karyawan namun bisa di sebabkan karena faktor lain. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu oleh Sari et al. (2021) dan

Hapsir (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, serta penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan Siahaan & Bahri (2019) yang menunjukan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar sedangkan variabel moivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar, sehingga variabel motivasi tidak dapat disimpulkan sebagai variabel yang lebih dominan berpengaruh. Hal ini menandakan bahwa diantara variabel komunikasi dan motivasi yang lebih dominan berpengaruh adalah komunikasi karena merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Pada penelitian ini hasil statistik yang telah dilakukan pada variabel komunikasi mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,610 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} 2,018 dan nilai signifikan yang dihasilkan yaitu 0,001 yang artinya lebih kecil dari probabilitas 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar, sedangkan hasil statistik yang telah dilakukan pada variabel motivasi mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,700 yang artinya lebih kecil dari t_{tabel} 2,018 dan nilai signifikan yang dihasilkan yaitu 0,097 yang artinya lebih besar dari probabilitas 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar.

Saran

Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti perlu memberikan saran untuk menjadi pertimbangan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar dalam rangka kemajuan perusahaan dan juga saran untuk peneliti selanjutnya.

1. Sebaiknya pimpinan lebih terbuka pada karyawan khususnya mengenai komunikasi agar karyawan juga merasa lebih dibutuhkan dan lebih bisa memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi.
2. Perlu diperhatikan oleh pihak PT. Pegadaiaan (Persero) Wilayah VI Makassar dari hasil penelitian ini, variabel komunikasi memiliki pengaruh yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga komunikasi yang baik perlu diterapkan, namun tidak menutup kemungkinan terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh yang sama.
3. Dapat dijadikan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait kinerja karyawan dengan lebih sempurna lagi.

REFERENSI

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 107–119.

Hapsir, M. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, *6*(5), 92–98.

Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, *3*(3), 103–123.

Laksono, B. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi, dan Motivasi terhdap

Kinerja Karyawan di PT. Samaco. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, *4*(1), 249–258.

Nasruddin, N. A., Junaid, A., & Ramdani, M. R. (2021). *Peranan Risk Based Internal Audit dan Perspektif Fraud Pentagon dalam Pendeteksian Kecurangan Laporan*. *19*.

Nurcahyani, N., & Adnyani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *5*(1), 253981.

Rialmi, Z., Fajrin, L. A., & Syamruddin. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. *Jurnal Ilmiah Feasible …*, *3*(2).

Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati, Z. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, *3*(2), 290–301. https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.802

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 16–30. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sugiyono (ed.)). Alfabeta.

Yuniasih, Y., & Mulialestari, S. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *2*(2), 72–80.