

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI TRACTORS SAMARINDA

Desy Ernika¹

Abstrak

Komunikasi organisasi suatu proses komunikasi di dalam organisasi formal maupun informal dalam bentuk komunikasi yang kompleks, komunikasi tersebut dapat menimbulkan pengertian yang sama sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Selain dengan komunikasi organisasi pemberian dorongan juga termasuk sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Dengan komunikasi organisasi dan motivasi sehingga menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti komunikasi organisasi dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan

Tujuan daripada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan secara Simultan antara komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda.

Hasil penelitian melalui uji analisis regresi linear berganda dari kedua variabel yaitu komunikasi organisasi dan motivasi kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan dua variabel tersebut mempunyai thitung lebih daripada ttable yaitu variabel komunikasi organisasi (3.152) dan motivasi (2.106), Sedangkan ttable adalah 2.006. sedangkan Fhitung pada penelitian ini adalah 12.214 dan Ftabel adalah 3.170, maka bisa dilihat bahwa fhitung lebih besar daripada Ftabel. Hasil uji determinasi menjelaskan bahwa hasil R sebesar 0.562 yang menunjukkan adanya hubungan kuat dimana koefisien detreminasi (R^2) sebesar 0.315 berada diantar $0 < R^2 < 1$ menunjukkan variasi naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarinda dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi dan motivasi (X), sebesar 56.2% sedangkan 43.8% dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Diantara kedua variabel bebas yang diteliti, maka variabel yang paling berpengaruh adalah variabel komunikasi organisasi (X1).

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Komunikasi , Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: ernikadessy@gmail.com

Pendahuluan

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti komunikasi dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan. Mangkunegara (2000:56) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui komunikasi organisasi dan motivasi.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Komunikasi organisasi dalam prespektif subjektif adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Pada prespektif ini yang ditekankan adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sedangkan dalam definisi objektif adalah kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada prespektif ini yang lebih ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Selain komunikasi dalam organisasi, karyawan tidak lepas dari motivasi yang menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Antoni (2006:137) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda?

3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara Simultan antara komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis
 - untuk menambah khasanah pengembangan ilmu pengetahuan.
 - untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Secara praktis
 - untuk mengevaluasi dari komunikasi dan motivasi yang diberikan dan dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya.
 - untuk memberikan sumber informasi kepada perusahaan dalam upaya memajukan perusahaan.

Kerangka Teori Dan Konsep

Teori Organisasi Modern

Teori modern mengemukakan bahwa organisasi bukanlah sistem tertutup yang berkaitan dengan lingkungan yang stabil, tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus menyesuaikan diri dg lingkungannya. Dalam pandangan teori sistem atau modern, suatu sistem dapat dipilah menjadi dua yaitu sistem tertutup (Closed system) dan sistem terbuka (open system). Suatu sistem tertutup merupakan suatu sistem yang beroperasi tanpa adanya pengaruh dari lingkungannya. Jadi sistem tertutup merupakan suatu unit yang tidak mempertimbangan atau mengabaikan pengaruh-pengaruh dari luar. Dalam studi organisasi, pandangan dari para ahli teori klasik merupakan contoh dari pandangan yang melihat organisasi sebagai suatu sistem tertutup. Analisis organisasi yang dilakukan oleh para ahli teori klasik memusatkan perhatiannya pada struktur formal dan peranan dari struktur formal dari suatu organisasi tanpa mempertimbangkan bagaimana lingkungan organisasi itu berpengaruh dan dipengaruhi oleh organisasi tersebut. Sistem terbuka melihat adanya pengaruh timbal balik antara organisasi dengan lingkungannya. Analisis organisasi yang

melihat organisasi sebagai sistem terbuka menempatkan lingkungan sebagai faktor yang berpengaruh dan dipengaruhi oleh organisasi.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dalam prespektif subjektif adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Pada prespektif ini yang ditekankan adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sedangkan dalam definisi objektif adalah kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada prespektif ini yang lebih ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Jika R wayne memandang komunikasi organisasi dalam dua prespektif, lain halnya dengan Redding dan Sanborn yang dikutip oleh Arni Muhammad (2007:23) dalam buku Komunikasi Organisasi, menurut mereka “komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks.

Motivasi

Pada dasarnya manusia mudah diberikan motivasi karena apabila setiap kebutuhannya terpenuhi seseorang mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Buchari Zainun, 2001:205). Kesulitannya adalah kebutuhan manusia kadang tidak pernah tercukupi, oleh karena itu organisasi hendaknya secara bijak mempertimbangkan proporsi yang berimbang antara kepentingan pegawai dengan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karena pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2003) Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Syarat untuk menimbulkan kinerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang

seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya (NitiseMITO,2002:160). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu.

Definisi Konsepsional

Penelitian ini akan mengambil 2 (dua) variabel yang akan menjadi acuan dalam melakukan penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang mana dalam variabel bebas terdiri dari komunikasi dan motivasi sedangkan variabel terikat terdiri dari kinerja karyawan.

1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas terdiri dari dua yaitu komunikasi Organisasi dan motivasi.

a. Komunikasi Organisasi

Adalah adalah suatu proses komunikasi di dalam organisasi formal maupun informal dalam bentuk komunikasi yang kompleks, komunikasi tersebut dapat menimbulkan pengertian yang sama sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Menurut para pakar Yulianita (2007:92), Pace dan Faules (2004:23-27) terdapat 10 indikator yaitu:

1. Menginformasikan masalah pekerjaan.
Menyampaikan secara rinci tentang ketidak sesuaian target yang ingin dicapai sebelumnya dengan kesesuaian yang ada dilapangan.
2. Kesalah pahaman dalam berkomunikasi.
Kegagalan sang komunikasikan dalam menyampaikan apa yang mereka pikirkan dan yang mereka rasakan.
3. Hambatan-hambatan dalam berkomunikasi
Jalannya komunikasi tidak secara efektif dan tidaklah cukup hanya dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi.
4. Memberikan saran kepada pimpinan
Adanya perbedaan posisi dalam memimpin merupakan hal sulit untuk seorang bawahan untuk menyampaikan sesuatu terlebih lagi soal saran yang tujuannya sekedar masukan.
5. Menyelesaikan masalah pekerjaan
Keadaan yang kompleks karena mencakup banyak faktor sehingga sulitnya mencapai komunikasi yang efisien.
6. Hubungan kerja dengan atasan
Kemampuan membina hubungan dan juga mempengaruhi mitra kerja usaha terikat, dengan pihak yang tidak memiliki otoritas formal namun cukup berpengaruh.
7. Menginformasikan ketidak puasan dalam bekerja

Tidak tercapainya keselarasan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini akan diutarakan apabila target yang telah dicapai tidak sesuai dengan keinginan.

8. Instruksi pimpinan mengenai pekerjaan
Cara penyampaian yang tidak tepat akan berpengaruh dalam memahami dan mengerjakan tugas-tugas atau instruksi-instruksi yang diberikan oleh pimpinan.
9. Menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan
Pekerjaan yang telah selesai tetapi tidak mencapai target dan harus memberitahukan pada atasan serta harus memperbaikinya.
10. Menginformasikan visi, misi dan tujuan perusahaan pada pegawai.
Menjelaskan tujuan-tujuan yang harus dicapai perusahaan dan mewajibkan para pegawai untuk mewujudkannya.

b. Motivasi

Adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2 Variabel Terikat (Y)

a. Kinerja Karyawan

Adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernardin (2003:275) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Agar penelitian lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan penulis menggunakan pendekatan kualitatif-kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data kuantitatif menurut Sugiyono (2011:48) merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan kualitatif yaitu pencarian data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan.

Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas data dari kuesioner atau angket yang digunakan. Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk menganalisis dan memecahkan masalah

yang ada berdasarkan data dan informasi seperti yang telah dikemukakan sebelumnya untuk mengetahui bagaimana kesesuaian analisis pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda.

Definisi Operasional

Menurut Walizer dan Weiner (2014) definisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel atau konsep definisi operasional tersebut membantu kita untuk mengklasifikasi gejala di sekitar ke dalam kategori khusus dari variabel.

Tabel 3.2
Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Komunikasi Organisasi (X1)	Menginformasikan masalah pekerjaan	Kesesuaian target yang ingin dicapai
	Kesalahpahaman dalam berkomunikasi	Kesesuaian dalam penyampaian komunikasi
	Hambatan dalam berkomunikasi	Kesesuaian dalam hambatan berkomunikasi
	Memberikan saran kepada pemimpin	Kesesuaian dalam berkomunikasi dengan pemimpin
	Menyelesaikan masalah pekerjaan	Kesesuaian dengan keadaan dalam berkomunikasi
	Hubungan kerja dengan atasan	Kesesuaian dalam membina hubungan dengan atasan
	Menginformasikan ketidakpuasan dalam bekerja	Kesesuaian dalam tercapainya keselarasan dalam bekerja
	Instruksi pimpinan mengenai pekerjaan	Kesesuaian dalam penyampaian mengenai instruksi dalam bekerja
	Menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan	Kesesuaian dalam informasi pekerjaan
	Menginformasikan visi, misi, tujuan perusahaan pada pegawai	Kesesuaian target atau tujuan yang akan dicapai bersama
Variabel	Sub Variabel	Indikator
Motivasi (X2)	Kebutuhan fisik	Tuntutan akan kebutuhan ekonomi.
	Kebutuhan Rohani	Jaminan keamanan dan ketenangan dalam bekerja.
	Kebutuhan sosial	Menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.

	Kebutuhan akan penghargaan	Piagam penghargaan karyawan teladan.
	Kebutuhan aktualisasi	Mengembangkan kemampuan dan karir.
Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Kualitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan
	Kuantitas	Kuantitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan
	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
	Efektifitas	Keefektifitasan karyawan dalam meningkatkan kinerja
	Kemandirian	Kemandirian karyawan dalam bekerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Menurut Santoso dan Tjiptono (2002) Populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 orang karyawan PT. Inti Tractors Samarinda Tahun 2015.

Sampel adalah bagian dari fakta yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2009) Sampel adalah : “Bagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel secara acak yang diambil dari populasi itu.”

Dalam hal ini sampel yang akan diambil dan dianalisa sebanyak 56 orang karyawan PT. Inti Tractors Samarinda Tahun 2015.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan adalah cara-cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh keterangan-keterangan yang diperlukan. Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan beberapa jenis penelitian, diantaranya:

- a. Interview, yaitu pengumpulan data yang dilakukan pewawancara untuk mendapatkan informasi dari terwawancara. Jadi metode ini merupakan metode bantu di dalam mengadakan penelitian karena teknik untuk pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan tanya jawab antara pihak yang memerlukan data dengan pihak yang memberi data. (Suharsini Arikunto, 2001 : 126)
- b. Dokumentasi yaitu dengan cara memperoleh laporan dan dokumen-dokumen yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca

literatur-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan landasan teoritis dalam penulisan skripsi.

- c. Penelitian Perpustakaan (Library Research) yaitu dengan cara mengkaji serta mempelajari buku-buku, laporan-laporan serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan skripsi ini.

Teknik Analisis Data

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

- a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

- b. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi yang penting dari Model Regresi Linier Klasik adalah Varian Residual bersifat Homoskedastisitas atau bersifat konstan (Sarwoko, 2005 : 151). Uji heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien Korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

- c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode yang sering digunakan adalah dengan uji durbin Watson (uji dw) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika angka $D - W$ dibawah -2, berarti autokorelasi positif.
- b. Jika angka $D - W$ dibawah +2, berarti autokorelasi negatif.
- c. Jika angka $D - W$ diantara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- d. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah

0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: komunikasi Organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Variabel dependen (kinerja karyawan)
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien garis regresi
X ₁ , X ₂	= Variabel independen (komunikasi organisasi dan motivasi)
e	= error / variabel pengganggu

Pembahasan

Hasil Variabel Bebas

Komunikasi organisasi merupakan satuan alat manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan, suatu perusahaan memerlukan informasi didalam aktivitasnya sehari-hari. Oleh karena itu komunikasi akan sangat penting sekali artinya dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan/eksistensi suatu perusahaan. Dalam buku Komunikasi Organisasi karya R. Wayne Pace dan Don F. Faules menjabarkan bahwa definisi komunikasi organisasi dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu definisi subjektif dan definisi objektif. Keduanya memiliki ciri khas masing-masing.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu hal yang penting bagi karyawan, karena dengan adanya komunikasi dalam berorganisasi membuat karyawan semakin giat dalam bekerja. Dalam hal ini komunikasi organisasi yang diberikan oleh PT. Inti Tractors di Samarinda bukan hanya tentang berkomunikasi antara atasan dengan bawahan atau pimpinan dengan karyawan melainkan antara karyawan dengan sesama karyawan di perusahaan itu sendiri.. Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa indikator yang lemah dalam variabel komunikasi organisasi yaitu “menangani hambatan yang terjadi dengan karyawan”, “serta membina hubungan yang baik dengan karyawannya”, “dalam penyampaian instruksi atau pun informasi mengenai pekerjaan diharapkan agar lebih jelas”, dan “berkomunikasi dalam mendapatkan target yang akan atau ingin dicapai oleh perusahaan.”. Dari keempat indikator tersebut responden yang memilih sangat kurang setuju terhitung banyak dibandingkan dengan indikator-indikator yang lainnya yang terdapat di variabel komunikasi organisasi dan indikator yang paling lemah ada dua indikator yaitu

menangani hambatan yang terjadi dengan karyawan dan penyampaian instruksi atau pun informasi mengenai pekerjaan dari atasan kepada karyawannya.

Selain komunikasi organisasi ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Dengan pemberian motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Antoni (2006:137) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi mempunyai keterkaitan yang erat yang mana dengan adanya komunikasi yang baik dari perusahaan dan motivasi yang baik pula maka akan berdampak baik bagi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam motivasi mempunyai beberapa indikator seperti kebutuhan ekonomi, jaminan keamanan dan ketenangan dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, mendapatkan piagam penghargaan dan mengembangkan kemampuan dan karir karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarinda. Dari beberapa indikator tadi ada dua indikator yang lemah adalah hubungan kerja yang menyenangkan dan pemberian penghargaan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil Variabel Terikat

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2000:56) menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti komunikasi dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan. Seperti definisi di atas dengan adanya komunikasi organisasi dan motivasi dapat meningkatkan atau menciptakan kinerja karyawan dengan baik. Dapat dilihat bahwa dalam kinerja karyawan ada beberapa indikator di dalamnya yaitu kualitas yang meningkatkan kinerja karyawan, kuantitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, ketetapan waktu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, keefektifitasan karyawan dalam meningkatkan kinerja, dan kemandirian karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kelima indikator di atas tidak ada indikator yang lemah dari kinerja karyawan. Secara tidak langsung komunikasi organisasi dan motivasi membantu dalam menciptakan kinerja karyawan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

uji multikolinearitas dinyatakan bahwa kedua variabel tidak terjadi multikolinearitas karena hasil dari komunikasi organisasi (1.221), dan motivasi (1.221) bahwa kedua variabel tersebut mempunyai nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10.

Uji heteroskedastisitas dinyatakan bahwa kedua variabel yaitu komunikasi organisasi (0.777), dan motivasi (0.426) seluruh variabel telah memenuhi syarat

uji heteroskedastisitas, dimana seluruh nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

Uji autokorelasi terdapat autokorelasi yang ditunjukkan dengan nilai 2.311. karena nilai ini diatas 2+ berarti autokorelasi negatif.

Uji normalitas dapat dilihat Dari perhitungan diperoleh nilai 0.602 itu membuktikan bahwa tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk hasil penelitian analisis linear berganda dari kedua variabel yaitu komunikasi organisasi dan motivasi kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan dua variabel tersebut mempunyai thitung lebih daripada

ttable yaitu variabel komunikasi organisasi (3.152) dan motivasi (2.106), Sedangkan ttable adalah 2.006. sedangkan Fhitung pada penelitian ini adalah 12.214 dan Ftabel adalah 3.170, maka bisa dilihat bahwa fhitung lebih besar daripada Ftabel. Hasil uji determinasi menjelaskan bahwa hasil R sebesar 0.562 yang menunjukkan adanya hubungan kuat dimana koefisien detreminasi (R^2) sebesar 0.315 berada diantar $0 < R^2 < 1$ menunjukkan variasi naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarinda dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi dan motivasi (X), sebesar 56.2% sedangkan 43.8% dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Diantara kedua variabel bebas yang diteliti, maka variabel yang paling berpengaruh adalah variabel komunikasi organisasi (X1).

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain ialah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis uji simultan variabel komunikasi (X1) dan variabel motivasi (X2) keduanya bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarinda yaitu dapat dilihat dari hasil pengujian bahwa fhitung lebih besar daripada ftable yaitu 12.214 dan Ttabel adalah 3.170.
2. Dari hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarinda yaitu dapat dilihat dari hasil variabel komunikasi organisasi bahwa thitung lebih besar daripada ttable yaitu 3.152 dan Ttabel adalah 2.006. Sedangkan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarinda yaitu dilihat dari hasil pengujian bahwa variabel tersebut mempunyai thitung lebih besar daripada ttable yaitu 2.106 dan Ttabel adalah 2.006.
3. Diantara kedua variabel bebas yang diteliti, maka variabel yang paling berpengaruh adalah variabel komunikasi (X1).

4. Hasil uji determinasi menjelaskan bahwa hasil R sebesar 0.562 yang menunjukkan adanya hubungan kuat dimana koefisien detreminasi (R^2) sebesar 0.315 berada diantar $0 < R^2 < 1$ menunjukkan variasi naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarindadipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi dan motivasi (X), sebesar 56.2% sedangkan 43.8% dipengaruhi oleh variasi variabel lain.

Saran-saran

Setelah melakukan penelitian dan telah mendapat hasil, peneliti merasa perlu memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk variabel komunikasi organisasi, perusahaan hendaknya melakukan peningkatan dalam komunikasi organisasi yaitu dalam menangani hambatan yang terjadi terhadap karyawan, serta membina hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, penyampaian instruksi atau pun informasi mengenai pekerjaan diharapkan agar lebih jelas, dan menjalin komunikasi dalam mendapatkan target yang akan atau ingin dicapai oleh perusahaan.
2. Untuk variabel motivasi, perusahaan hendaknya melakukan peningkatan dalam motivasi terutama sangat penting dalam memberikan penghargaan atau reward kepada kinerja karyawan yang baik dan bagus sehingga dengan adanya pemberian penghargaan dapat memberikan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut.
3. Disarankan kepada manajemen perusahaan hendaknya memperhatikan kinerja karyawan sehingga para karyawan tetap loyal terhadap perusahaan yang sedang dikerjakan sekarang yaitu dengan melakukan komunikasi organisasi yang baik dan memberikan motivasi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2001. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arni Muhamad, 2007. Komunikasi Organisasi, Jakarta : PT. Budi Aksara.
- Bernardin & Russel, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Effendi, 2004. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti.
- Em Griffin, 2003, A First Look at Communication Theory, McGrraw-Hill Companies
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Singaraja: STIE Satya Darma
- Hardjana, Agus, M. 2007. Komunikasi Intrapersonal & Interpersonal. Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah & Mukaram 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Onong Uchayana, 2002. Ilmu Komunikasi teori dan Praktek, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Ngalm. 2006. Psikologi Pendidikan. Bandung.
- R. Wayne Pace & Don F.Faules, 2005. Komunikasi Organisasi, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal, 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen, P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2002. Mengolah Data Statistik Menggunakan SPSS. Bandung
- Sendjaja, 1994, Teori-Teori Komunikasi, Universitas Terbuka
- Siagian, Sondong. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondong. P. 2006. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Soleh Soemirat, 2000, Komunikasi Organisasional, Jakarta, Universitas Terbuka.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Winardi, J. 2004. Motivasi dan Permotivasian dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.