

## PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA CV. PERSAUDARAAN OKE SEKALI

**Siti Nurjanna Ayu Lestari** <sup>\*1</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
[sitinurjannaayulestari.18@gmail.com](mailto:sitinurjannaayulestari.18@gmail.com)

**Agung Widhi Kurniawan**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
[agungwk.unm@gmail.com](mailto:agungwk.unm@gmail.com)

**Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
[wardhana83@gmail.com](mailto:wardhana83@gmail.com)

**Burhanuddin**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

**Uhud Darmawan Natsir**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

### **Abstract**

*This study aims to determine whether there is an effect of communication on work motivation at Cv. Brotherhood Okay Once. The independent variable in this study is Communication while the dependent variable is Work Motivation. The population in this study are employees who work at Cv. Brotherhood Okay Once. While the sample used is as many as 30 people. The sampling technique in this study is a saturated sample. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 23 for windows. Overall the results of this study indicate that the Communication variable has a significant influence on the Work Motivation variable of CV employees. Brotherhood Okay Once. This is proven by obtaining the correlation value. Which means if Communication is assumed to be zero, Work Motivation on CV. The Brotherhood is Okay Once it doesn't change, but if Communication has increased, then this can affect Work Motivation on the CV. Brotherhood Okay Once.*

**Keywords:** *Communication, Work Motivation.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pada Cv. Persaudaraan Oke Sekali. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi sedangkan variabel terikatnya adalah Motivasi Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah

---

<sup>1</sup> Corresponding author.

karyawan yang bekerja di Cv. Persaudaraan Oke Sekali. Sedangkan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 23 *for windows*. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja pada karyawan CV. Persaudaraan Oke Sekali. Hal ini dibuktikan melalui diperolehnya nilai korelasinya. Yang artinya apabila Komunikasi diasumsikan bernilai nol, Motivasi Kerja pada CV. Persaudaraan Oke Sekali tidak mengalami perubahan tetapi jika Komunikasi mengalami peningkatan, maka hal ini dapat mempengaruhi Motivasi Kerja pada CV. Persaudaraan Oke Sekali.

**Kata Kunci :** Komunikasi, Motivasi Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi ini persaingan antara perusahaan sangatlah ketat sehingga masing-masing perusahaan dituntut untuk mampu memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya perusahaan yang ada dengan maksimal dan tepat terutama hubungannya dengan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki oleh perusahaan dan aset manusia itulah yang memiliki pengaruh besar dalam pengembangan perusahaan. Kekuatan perusahaan terletak pada manusianya, bukan pada sistemnya, teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya. Seperti yang diketahui selama ini, perusahaan lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja.

Komunikasi dalam dunia kerja adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena di dalam perusahaan komunikasi menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka akan sering terjadi kesalahpahaman antar bagian/unit ataupun interpersonal dalam perusahaan, atau sering disebut dengan *miss communication*. Misalnya pada proses pengambilan keputusan, dimana atasan tidak melibatkan karyawan dalam membuat kebijakan-kebijakan baru pada perusahaan. Tentu hal ini dapat memicu minimnya motivasi karyawan jika apa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Berbagai definisi komunikasi yang dikemukakan orang untuk memberikan batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi, sesuai dari sudut mana mereka memandangnya. Tentu saja masing-masing definisi tersebut ada benarnya dan tidak ada salah karena disesuaikan dengan bidang dan tujuan mereka masing-masing.

Teknik berbicara di dalam berkomunikasi harus menyesuaikan diri antara komunikator dan komunikan kepada pesan (*message*) dalam percakapan. Teknik komunikasi digunakan supaya komunikasi antar manusia terjalin secara efektif. Pengertian teknik adalah suatu cara yang digunakan untuk melakukan sesuatu hal. Sedangkan pengertian komunikasi adalah penyampaian informasi dari komunikator ke komunikan melalui media tertentu. Maka pengertian teknik komunikasi adalah suatu cara yang digunakan dalam menyampaikan informasi dari komunikator ke komunikan dengan media tertentu.

Dengan adanya teknik komunikasi diharapkan setiap orang dapat secara efektif melakukan komunikasi satu sama lain dan secara tepat menggunakannya.

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan CV. Persaudaraan Oke Sekali pada tanggal 29 Oktober 2022 bahwa komunikasi verbal maupun nonverbal di lingkungan masih belum efektif terlihat dari karyawan yang masih belum dapat bekerja secara maksimal. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar karyawan, adanya perasaan tertekan dan sebagainya. Ketidakharmonisan komunikasi ini, dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila dibiarkan akan menimbulkan keterkaitan yang kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Permasalahan yang timbul pada perusahaan ini adalah menurunnya motivasi kerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya sebagian pegawai terlambat datang dan pulang lebih awal, ijin, alpa dari jadwal kerja yang telah ditetapkan. Dengan wawancara awal yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang digunakan karyawan CV. Persaudaraan Oke Sekali ialah motivasi ekstrinsik yang mana motivasi ekstrinsik didorong oleh sumber lain biasanya orang lain seperti dari tuntutan dari atasan maupun karena adanya SOP yang harus para karyawan kerjakan agar tidak mendapatkan SP/surat peringatan karena telah melakukan kesalahan atau pelanggaran terhadap aturan perusahaan.

Salah satu cara untuk mempengaruhi karyawan adalah dengan komunikasi pimpinan karena bila pimpinan CV. Persaudaraan Oke Sekali melakukan komunikasi secara baik dengan karyawan, otomatis karyawan akan merasa senang sehingga motivasinya meningkat. Komunikasi yang akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja.

Komunikasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap manusia. Sebagai makhluk sosial, manusia dikodratkan untuk hidup bermasyarakat dan berinteraksi dengan manusia lainnya dengan berkomunikasi. Tindakan komunikasi dapat dilakukan dalam berbagai cara, baik secara verbal (dalam bentuk kata-kata, baik lisan dan/atau tulisan) ataupun nonverbal (tidak dalam bentuk kata-kata, misalnya gestur, sikap, tingkah laku, gambar-gambar, dan bentuk-bentuk lainnya yang mengandung arti).

Dalam pengembangan perusahaan selain komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta antar karyawan, memberi motivasi kepada karyawan juga penting. Sebab motivasi merupakan bagian sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja.

Motivasi sangat penting dalam organisasi karena berkaitan dengan kemampuan (*ability*) dan kapasitas (*capacity*) yang didukung oleh lingkungan. Motivasi kerja dalam organisasi dapat mempengaruhi hasil kerja dan pencapaian tujuan komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi dalam suatu instansi berkaitan dengan motivasi melaksanakan pekerjaan. Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga

mendorong seseorang untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Motivasi kerja disini adalah karyawan secara lebih giat melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi kerja dengan baik, sebaliknya apabila pihak pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka motivasi yang dimiliki karyawan akan turun, karena karyawan merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan dan adanya rasa segan terhadap pimpinan. Dengan demikian diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahannya. Jadi komunikasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan perilaku pegawai sebagai motivasi karyawan dalam bekerja, agar proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dan tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Dalam badan usaha, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting. Karyawan berfungsi sebagai pelaksanaan dalam mencapai tujuan perusahaan, bahkan fasilitas kerja yang berupa peralatan canggih pun memerlukan tenaga kerja sebagai penggerakannya. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, karyawan dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan, tanggung jawab, dan dapat bekerjasama dengan baik.

CV. Persaudaraan Oke Sekali adalah salah satu badan usaha UMKM yang berdiri sejak tahun 2021 yang beralamat di Onta Baru, Kecamatan Mamajang, Kota Makassar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kuliner Chinese food yang dikenal dengan nama Tjap Pos.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Persaudaraan Oke Sekali. Harapannya hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi mengenai hubungan antara variabel komunikasi dan motivasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Dengan penelitian ini diharapkan menjadi sebuah informasi bagi Cv. Persaudaraan Oke Sekali tentang bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Peneliti membuat suatu batasan masalah yaitu akan membahas variabel (X) Komunikasi dengan indikator komunikasi verbal & nonverbal, sedangkan variabel (Y) Motivasi Kerja dengan indikator intrinsik & ekstrinsik. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Cv. Persaudaraan Oke Sekali.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independen* (variabel bebas) dan variabel *dependen* (variabel terikat).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja pada karyawan CV. Persaudaraan Oke Sekali. Hal ini dibuktikan melalui diperolehnya nilai korelasinya. Yang artinya apabila Komunikasi diasumsikan bernilai nol, Motivasi Kerja pada CV. Persaudaraan Oke Sekali tidak mengalami perubahan tetapi jika Komunikasi mengalami peningkatan, maka hal ini dapat mempengaruhi Motivasi Kerja pada CV. Persaudaraan Oke Sekali.

Melalui hasil pengolahan data kuesioner pada tabel 3.1 diperoleh responden paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 responden dari 30 responden, hal ini dikarenakan perusahaan tersebut bergerak di bidang kuliner (rumah makan) yang dimana karyawan perempuan lebih dibutuhkan. Namun tidak menutup kemungkinan bagi karyawan laki-laki untuk ikut dalam pengerjaan pekerjaan tersebut.

Pada tabel 3.2 dapat dilihat usia responden terbanyak yaitu diantara 18-30 tahun sebanyak 24 responden, hal ini menunjukkan di usia 18-30 tahun ialah masa-masa produktif karyawan serta komunikasi antar karyawan di usia tersebut lebih jelas dan terbuka dibanding usia 31-40 tahun.

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berpendidikan terakhir di SMA sebanyak 22 responden, hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang berpendidikan terakhir SMA karena perusahaan hanya membutuhkan minimal pendidikan terakhir di bangku SMA dan pengalaman bekerja yang berkompeten untuk menunjang karier karyawannya.

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang telah bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 19 responden, hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan pada umumnya tetap menerima karyawan baru, namun karyawan lama lebih loyal dan nyaman bekerja di CV. Persaudaraan Oke Sekali.

Hasil tanggapan responden untuk variabel Komunikasi pada tabel deskripsi menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner. Skor tertinggi terdapat pada item X.8 yang berada pada indikator kesenangan terkait “Saya merasa senang jika bisa berkomunikasi dan terbuka dengan rekan kerja maupun atasan.” yang memperoleh skor sebesar 149 yang termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal ini menandakan bahwa komunikasi memang lah sangat penting dalam perusahaan, dengan begitu para karyawan merasa senang jika dapat berkomunikasi dengan baik dan terbuka antar karyawan maupun atasan.

Kemudian, pernyataan yang memperoleh skor terendah terdapat pada pernyataan X.4, X.14, dan X.16 namun meskipun begitu tetapi item ini berada pada kategori sangat baik karena memiliki skor diantara rentang 127 – 150, pada item pernyataan pertama “Saya selalu mendengarkan masukan atau pendapat dari rekan kerja dan atasan.”, pada item pernyataan kedua “Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan”, dan pada item pernyataan yang terakhir “Adanya hubungan yang baik dengan saling menghargai antara atasan dan karyawan saat general”. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan CV. Persaudaraan Oke Sekali memiliki

komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan karyawan yang lainnya, dengan begitu antar satu sama lain saling menghargai dan dapat menciptakan hubungan yang baik.

Namun, terdapat 7 responden yang memberikan tanggapan cukup pada pernyataan item X.1 terkait “Saya dapat memahami pesan yang dikomunikasikan oleh atasan”. Hal ini menandakan bahwa beberapa karyawan sering kali *miss communication*, kurangnya *focus* atau tidak mendengarkan dengan baik yang mana sering kali salah paham antar satu sama lain akibat kurang memahami pesan yang disampaikan oleh atasan.

Pada indikator kesenangan, pernyataan yang memperoleh skor paling rendah adalah item pernyataan X.6 terkait “Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan” yang memperoleh skor sebesar 140 meskipun begitu termasuk ke dalam kategori sangat baik. Terdapat 18 responden yang memilih tanggapan sangat setuju dan 12 responden yang memilih tanggapan setuju, hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan menjalin hubungan yang baik dengan atasan yang dimana para karyawan dapat dengan mudah berkomunikasi dengan atasan.

Pada indikator pengaruh pada sikap, pernyataan yang memperoleh skor paling rendah adalah item pernyataan X.10 terkait “Komunikasi yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi pegawai dalam kerja tim” yang memperoleh skor sebesar 147 meskipun begitu termasuk ke dalam kategori sangat baik. Terdapat 28 responden yang memilih tanggapan sangat setuju dan 2 responden yang memilih tanggapan setuju, hal ini menandakan bahwa komunikasi sangat lah berdampak yang dimana komunikasi sangat mampu mempengaruhi karyawan dalam kerja sama tim sebab tidak adanya *miss communication* dan berhasil mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya, pernyataan yang memperoleh skor paling rendah adalah item pernyataan X.11 terkait “Sikap tegas dan bijaksana atasan membuat saya percaya terhadap informasi yang disampaikan” yang memperoleh skor sebesar 144 meskipun begitu termasuk ke dalam kategori sangat baik. Terdapat 23 responden yang memilih tanggapan sangat setuju dan 7 responden yang memilih tanggapan setuju. Hal ini menandakan bahwa sikap tegas dan bijaksana yang dibawa oleh atasan berpengaruh baik yang dimana atasan akan dihargai dengan karyawannya, oleh sebab itu informasi yang disampaikan oleh atasan dapat dipercaya.

Pada indikator tindakan, pernyataan yang memperoleh skor paling rendah adalah item pernyataan X.18 terkait “Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap rekan kerja/atasan” yang memperoleh skor sebesar 140 meskipun begitu termasuk ke dalam kategori sangat baik. Terdapat 18 responden yang memilih tanggapan sangat setuju dan 12 responden yang memilih tanggapan setuju, hal ini menandakan bahwa rata-rata karyawan selalu meminta respon antar rekan kerja/atasan jika memiliki kendala terhadap pekerjaan melalui grup maupun secara langsung.

Selanjutnya, pernyataan yang memperoleh skor paling rendah adalah item pernyataan X.20 terkait “Mempunyai keinginan untuk menanggapi dengan jujur segala bentuk pertanyaan/pernyataan yang datang kepada saya” yang memperoleh skor sebesar 140 meskipun begitu termasuk ke dalam kategori sangat baik. Terdapat 18 responden yang memilih tanggapan sangat setuju dan 12 responden yang memilih tanggapan setuju, hal ini menandakan bahwa beberapa karyawan siap menanggapi setiap

pertanyaan/ Pernyataan dengan jujur sebab dengan begitu komunikasi yang didapatkan akan tetap dalam keadaan baik dan lancar.

Kemudian yang terakhir, pernyataan yang memperoleh skor paling rendah pada item pernyataan X.21 terkait “Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya” yang memperoleh skor sebesar 140 meskipun begitu termasuk ke dalam kategori sangat baik. Terdapat 18 responden yang memilih tanggapan sangat setuju dan 12 responden yang memilih tanggapan setuju, hal ini menandakan bahwa rata-rata karyawan memiliki inisiatif yang baik dalam membantu para karyawan saat kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya pada hasil tanggapan responden untuk variabel Motivasi Kerja pada tabel deskripsi menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dan cukup terhadap pernyataan pada kuesioner. Skor tertinggi terdapat pada item item Y.15 dan Y.18 dengan skor 125 yang termasuk ke dalam kategori baik, pada item pernyataan item Y.15 terkait “Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik”, hal ini menandakan bahwa pengakuan dan penghargaan sangat berdampak pada motivasi kerja para karyawan, dengan begitu para karyawan akan melakukan *jobdesc*-nya dengan penuh semangat karena merasa dihargai dan diakui.

Namun terdapat 1 responden yang memberikan tanggapan cukup pada pernyataan item Y.15, hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum mendapatkan pengakuan dari apa yang dia kerjakan serta penghargaan dari rekan kerjanya yang bisa disebabkan masih kurangnya motivasi yang ia dapatkan di perusahaan tersebut maka pekerjaan yang ia lakukan masih belum cukup untuk mendapatkan *appreciate*.

Lalu pada item pernyataan item Y.18 terkait “Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu” hal ini menandakan bahwa kesempatan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk menduduki suatu posisi/jabatan tertentu sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan di CV. Persaudaraan Oke Sekali, dengan begitu para karyawan akan berlomba-lomba untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun terdapat 1 responden yang memberikan tanggapan cukup pada pernyataan item Y.18 hal ini menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang kurang termotivasi untuk mengambil kesempatan yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut, yang dimana bisa disebabkan karena karyawan tersebut masih nyaman berada pada posisi yang dia duduki saat ini.

Pernyataan yang memperoleh skor paling rendah adalah item pernyataan Y.8, Y.10, Y.17, dan Y.20 dengan skor 116 namun meskipun begitu tetapi item ini berada pada kategori baik karena memiliki skor diantara rentang 103 – 126, pada item pernyataan pertama “Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” hal ini menandakan bahwa 19 karyawan yang memberikan tanggapan setuju memiliki motivasi ekstrinsik atau inisiatif dalam memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuannya, namun 11 karyawan yang memberikan tanggapan cukup masih kurang memiliki inisiatif ini karena tidak adanya dorongan dari dirinya sendiri maupun motivasi yang mereka dapat di perusahaan tersebut.

Pada item pernyataan kedua “Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan” hal ini menunjukkan bahwa 19 karyawan yang memberikan tanggapan

setuju memiliki usaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan *jobdesc*-nya agar menyenangkan konsumen yang datang di rumah makan Tjap Pos. Namun, ada 11 karyawan yang memberikan tanggapan cukup memiliki motivasi yang masih *flat* untuk merasa meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas/pekerjaan, hal ini menandakan motivasi yang mereka dapat di perusahaan tersebut masih kurang.

Pada item pernyataan ketiga “Saya selalu merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih menantang” hal ini menandakan 19 karyawan yang memberikan tanggapan setuju selalu mempunyai motivasi yang tinggi apabila dihadapkan dengan tugas-tugas yang lebih menantang seperti jam kerja yang tiba-tiba *hectic* pada saat jam makan siang serta melakukan *jobdesc* lain di luar tanggung jawab. Namun, ada 11 karyawan yang memberikan tanggapan cukup menandakan beberapa karyawan tidak merasa termotivasi jika dihadapkan dengan tugas-tugas yang menantang, hal ini menandakan motivasi yang mereka dapatkan di perusahaan masih kurang apabila harus bekerja di bawah tekanan.

Pada item pernyataan yang terakhir “Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.” hal ini menunjukkan bahwa 19 karyawan sangat bermotivasi jika diberikan tantangan kerja oleh perusahaan seperti memberikan target harian, mereka akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan siap menerima tantangan tersebut. Namun, terdapat 11 karyawan yang menanggapi dengan cukup menandakan bahwa masih ada beberapa karyawan kurang mendapatkan motivasi yang membuat mereka lebih bersemangat untuk melakukan tantangan tersebut.

Pada indikator tanggung jawab yang terdapat pada pernyataan item Y.1 hingga Y.4 memperoleh skor baik dan sangat baik karena memiliki skor diantara rentang 103 - 150 dimana pada item pernyataan pertama “Pimpinan memberikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan jabatan yang saya pegang” memperoleh skor sebesar 73, pada item pernyataan kedua “Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya serta tepat waktu” memperoleh skor sebesar 73, pada item pernyataan ketiga “saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan” memperoleh skor sebesar 76, pada item pernyataan keempat “Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan memenuhi SOP yang ditetapkan perusahaan” memperoleh skor sebesar 86.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi serta sadar akan tugas masing-masing, namun masih ada beberapa karyawan yang memilih tanggapan cukup. Terdapat 8 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.1, hal ini menandakan bahwa beberapa karyawan merasa jika tugas yang diberikan pimpinan kadang berubah-ubah tidak sesuai dengan *jobdesc*-nya akan tetapi karena masih merasa bisa untuk melakukan pekerjaan tersebut mereka memilih tanggapan cukup.

Terdapat 8 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.2, hal ini menandakan bahwa pimpinan masih kurang tegas pada beberapa karyawannya sehingga kurang mendapatkan dorongan untuk menyelesaikannya dengan tepat waktu. Terdapat 7 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.3 hal ini menandakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat pada waktu *shift*, yang biasanya disebabkan oleh pimpinan yang kurang memberikan karyawannya motivasi agar datang sesuai jadwal yang sudah diatur oleh perusahaan.

Terdapat 4 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.4 hal ini menunjukkan bahwa dorongan yang dimiliki karyawan masih kurang sehingga beberapa di antara lainnya masih ada yang belum sepenuhnya mengerjakan tugasnya sesuai dengan SOP.

Pada indikator prestasi kerja yang terdapat pada pernyataan item Y.5 hingga Y.7 memperoleh skor baik dan sangat baik karena memiliki skor diantara rentang 103 - 150 dimana pada item pernyataan pertama "Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan" memperoleh skor sebesar 73, pada item pernyataan kedua "Perusahaan selalu memberikan apresiasi atas prestasi yang dicapai karyawan" memperoleh skor sebesar 70, pada item pernyataan ketiga "Apresiasi yang diberikan oleh perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja keras" memperoleh skor sebesar 90.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan CV. Persaudaraan Oke Sekali mendapatkan apresiasi oleh perusahaan atas prestasi yang mereka capai yang mana membuat para karyawan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka untuk lebih bekerja keras. Terdapat 8 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.5, hal ini menandakan bahwa beberapa karyawan kurang termotivasi oleh sekitarnya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya serta tidak terlalu memikirkan perihal prestasi yang mereka inginkan.

Terdapat 9 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.6, hal ini menandakan bahwa meskipun tetap mendapatkan apresiasi oleh perusahaan namun beberapa karyawan kurang terdorong untuk mencapai prestasi dalam bekerja. Terdapat 3 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.7, hal ini menunjukkan bahwa apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kurang memotivasi beberapa karyawannya yang dimana apresiasi tersebut kurang mempengaruhi mereka untuk bekerja keras.

Pada indikator peluang untuk maju yang terdapat pada pernyataan item Y.9, Y.11, Y.12 memperoleh skor baik dan sangat baik karena memiliki skor diantara rentang 103 - 150 dimana pada item pernyataan pertama "Saya berkeinginan untuk sukses dalam bekerja dengan cara meningkatkan kinerja" memperoleh skor sebesar 70, pada item pernyataan kedua "Saya mampu mendorong rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas" memperoleh skor sebesar 93, pada item pernyataan ketiga "Diberikannya kesempatan oleh pimpinan dalam memberikan ide dan pendapat demi meningkatkan keterampilan kerja" memperoleh skor sebesar 76.

Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan sangat termotivasi untuk sukses dalam bekerja serta memberikan motivasi kepada rekan kerja agar dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan mereka dengan cepat dan baik, selain itu beberapa karyawan sangat bersemangat jika memberikan ide dan pendapatnya guna untuk lebih memotivasi mereka dalam meningkatkan keterampilan kerja. Terdapat 9 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.9 hal ini menandakan bahwa beberapa karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, yang biasanya terjadi karena tidak terlalu memikirkan peluang untuk maju.

Terdapat 2 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.11, hal ini menandakan bahwa masih ada karyawan yang kurang akrab ataupun kurang berbaur dengan karyawan yang lain sehingga kurang termotivasi untuk mendorong rekan kerjanya guna menyelesaikan

tugas/pekerjaan mereka. Terdapat 7 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.12 hal ini menandakan bahwa beberapa karyawan jarang didengar jika sedang memberikan pendapat ataupun ide pada saat berdiskusi (*general meeting*) meskipun diberikan kesempatan oleh pimpinan.

Pada indikator pengakuan atas kinerja yang terdapat pada pernyataan item Y.13 Y.14, Y.16 memperoleh skor baik dan sangat baik karena memiliki skor diantara rentang 103 - 150 dimana pada item pernyataan pertama "Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan" memperoleh skor sebesar 93, pada item pernyataan kedua "Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan program kerja dengan baik" memperoleh skor sebesar 76, pada item pernyataan ketiga "Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras" memperoleh skor sebesar 76.

Hal ini menandakan bahwa pengakuan dan penghargaan sangat berdampak pada motivasi kerja para karyawan, dengan begitu para karyawan akan melakukan *jobdesc*-nya dengan baik dan penuh semangat karena merasa dihargai dan diakui. Terdapat 2 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.13 hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan jarang mendapatkan apresiasi secara langsung dari pimpinan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Terdapat 7 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.14 hal ini menandakan bahwa masih ada karyawan yang kurang diakui saat melakukan pekerjaannya dengan baik yang mana bisa mengurangi motivasi mereka untuk tetap mempertahankan kinerjanya.

Terdapat 7 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.16 hal ini menandakan bahwa beberapa karyawan kurang terdorong atas penghargaan yang diberikan sebab tidak seimbang dengan kerja keras yang mereka lakukan.

Pada indikator pekerjaan yang menantang terdapat pada pernyataan item Y.19 memperoleh skor baik karena memiliki skor diantara rentang 103 – 126 yang terkait "Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja" memperoleh skor sebesar 73.

Hal ini menandakan bahwa beberapa karyawan mempunyai motivasi yang tinggi apabila dihadapkan dengan tugas-tugas yang lebih menantang seperti jam kerja yang tiba-tiba *hectic* pada saat jam makan siang serta melakukan *jobdesc* lain di luar tanggung jawab serta jika diberikan target harian, mereka akan merasa puas pada diri sendiri setelah menyelesaikannya. Terdapat 8 responden yang memilih tanggapan cukup pada pernyataan item Y.19 hal ini menandakan bahwa beberapa karyawan lebih memilih mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuannya dan tetap pada *comfort zone*-nya.

Berdasarkan uji validitas data responden yang terkumpul sebanyak 30 responden, telah diketahui bahwa variabel Komunikasi (X) dan variabel Motivasi Kerja (Y) mempunyai data yang valid. Selanjutnya dilakukan uji reabilitas data pada variabel Komunikasi (X) dan variabel Motivasi Kerja (Y) yang dimana nilai koefisien Cornbach Alpha menunjukkan bahwa data tersebut reliabel.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat antara komunikasi (X) dan motivasi kerja (Y) pada CV. Persaudaraan Oke Sekali. Keeratan pengaruh antara komunikasi (X) dan motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada besarnya nilai koefisien korelasi (R) yang

didapatkan melalui perhitungan korelasi antara variabel komunikasi (X) dengan motivasi kerja (Y) yaitu sebesar 0,931.

Setelah melakukan penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa ditemukan suatu pengaruh yang positif antar variabel bebas/independent yaitu variabel komunikasi (X) dengan variabel terikat/ dependent yaitu variabel motivasi kerja (Y). Dapat disimpulkan kembali bahwa semakin baik komunikasi (X) maka semakin tinggi pula motivasi kerja (Y).

Kemudian dilanjutkan lagi dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel dengan tingkat signifikasi yang terhitung valid . maka berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan,  $H_0$  ditolak dan dalam penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada CV. Persaudaraan Oke Sekali.

Berdasarkan pengujian korelasi mengenai hubungan variabel-variabel tersebut dapat diperoleh nilai korelasi dengan kategori sangat kuat. Mengacu pada hasil dan pembahasan, bahwa komunikasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap CV. Persaudaraan Oke Sekali secara simultan. Komunikasi dan motivasi kerja dapat membantu meningkatkan tujuan perusahaan sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat secara optimal.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja pada CV. Persaudaraan Oke Sekali. Keeratan pengaruh antara komunikasi dan motivasi kerja dapat dilihat pada besarnya nilai koefisien korelasi (R) yang didapatkan melalui perhitungan korelasi antara variabel komunikasi dengan motivasi kerja yaitu sebesar 0,931.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu pimpinan dan para karyawan CV. Persaudaraan Oke Sekali hendaknya menciptakan dan menjaga komunikasi, yang dapat dilakukan dengan membudayakan sapa dan salam ketika bertemu, karena hal tersebut akan mengurangi jarak antar sesama karyawan ataupun karyawan kepada atasan. Selain itu, pimpinan lebih memperhatikan karyawan dan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi agar motivasi semakin meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam tentang komunikasi yang mempengaruhi motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, Feri. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Apriani, N. (2018). *Studi Korelasional tentang Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Home Center Indonesia Informa S. Parman* Medan.
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2013, Hal. 1-9
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haedar, H., Sampetan, S., & Suardi, A. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansial Multi Finance Cabang Palopo*. Prosiding, 3<sup>1</sup>
- Haryati, E., & Kesumadewi, L. 2015. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan*. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4, 86-99.
- Hariyandi, F., & Hendriani, S. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau*. *Aplikasi Bisnis*, 4, 124–156.
- Hidayat, Dasrun. 2012. *Komunikasi Antarpribadi dan Mediana*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kristiyanti, I. (2016). *Peran Komunikasi Non Verbal Dalam Menunjang Profesionalisme Sekretaris*. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 14, 23-45.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jogjakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyana, D. (2011). *Ilmu komunikasi: Suatu pengantar*. Bandung: Rosda.
- Mulyana, Dedy. 2012. *Ilmu Komunikasi Suatu pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. 2017. *ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.)
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja
- Mulyeni, S. (2018). *Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) unit pelayanan dan jaringan padalarang Kabupaten Bandung Barat*. *Jurnal Soshum Insentif*, 68-78.
- Nawawi, H. (2005). *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada Universty Press.
- Nawawi, Hadari 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Permana, Fahmi. (2009). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Para Sekaran*, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyanto. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2004).

Ruben, Brent D, Stewart, Lea P. 2005. *Communication and Human Behaviour*. USA: Alyn and Bacon.  
Sardiman (2004) *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Raja Drafindo Persada, Jakarta

Sari, I., & Nurdin, N. (2016). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23.

Sinaga, Zulkifli, & Sitompul, Harun. (2019). *Statistika: Teori dan aplikasi pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis

Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta:PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung

Sutardji. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.