

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KEROBOKAN

I Ketut Suparman^{1*}
I Nengah Aristana²

**Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora Universitas Triatma Mulya,
Badung-Bali^{1,2}**

*email: ketutsuparman3@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to determine whether communication and motivation have an influence on employee performance. The respondents in this research were 71 employees. The data analysis used is Validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, classical assumption evaluation, t-test analysis, and decision analysis. Based on the results of the study, communication is positive and significant influence partially between employee performance at the Kerobokan Village Credit Institution (LPD). Meanwhile, motivation is positive and significant influence partially between employee performance (LPD). Based on the findings, it is recommended that we continue to sustain and enhance contact in order to build positive relationships with leaders and coworkers, and to be able to take ownership of their work for the company's benefit.

Keywords: *communication, motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu unsur kelembagaan desa pekraman yang menjalankan fungsi keuangan desa pekraman untuk mengelola potensi keuangan desa pekraman. Lembaga ini sangat berpotensi dan telah terbukti dalam memajukan

kesejahteraan masyarakat desa dan memenuhi kepentingan desa itu sendiri. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang tersebar di wilayah Bali ini merupakan bisnis jasa keuangan yang dikelola oleh Desa Pekraman atau Desa Adat. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan adalah salah satu yang tersebar di wilayah Bali merupakan bisnis jasa keuangan yang dikelola oleh Desa Adat. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan berdiri tanggal 6 Mei 1991 dan dirintis oleh bapak Ketut Suwena beserta Anak Agung Ngurah Bagus. Dasar hukum pembentukan badan pengurus Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan adalah adanya surat keputusan Bupati Kepala

Daerah Tingkat II Badung No. 745 Tahun 1991.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para karyawannya, jika para karyawan memiliki kinerja yang baik maka kinerja organisasi akan baik.

Dalam melaksanakan pekerjaan, keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik.

Selain komunikasi dalam organisasi, karyawan tidak lepas dari motivasi adalah salah satu 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. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya *miss communication* yang akan bisa berpengaruh terhadap motivasi kerja dari karyawan. Komunikasi merupakan suatu proses dua arah yang menghasilkan transmisi dan pengertian antar individu baik secara verbal maupun non verbal. Agar setiap orang yang ada dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka haruslah

terbina suatu sistem komunikasi yang baik pula. Selain komunikasi dalam organisasi, karyawan tidak lepas dari motivasi adalah salah satu 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.

Dalam hal ini, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi, antara lain kuantitas dan kualitas output, jangka waktu penyelesaian output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab (Mangkunegara: 2005). Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Nawawi (2006: 62) kinerja adalah jawaban atas pertanyaan, apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari keberhasilan seorang pemimpin atau sesama rekan kerja dalam pengelolaan komunikasi dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari uraian tersebut pimpinan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan selalu berusaha menjaga komunikasi yang baik antar sesama dan memberikan motivasi kepada

karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan informasi dan data yang diperoleh, maka penulis tertarik melakukan penelitian secara langsung terhadap objek dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan”.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan?, (2) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan?, (3) variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan?,

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Rogers & Kimcaid (dalam Silviani, 2020) mengatakan Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada pengertian yang mendalam. Menurut Weaver (dalam Silviani, 2020) mengatakan Komunikasi adalah bentuk intraksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, teknologi. Tetapi komunikasi itu lebih dari sekedar menanamkan makna tetapi juga harus dipahami. Adapun pengertian komunikasi menurut Handoko (2009:272) yang dikutip oleh Ngilimun (2017:20) dalam buku Ilmu

(4) berapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan?.

Penelitian ini diharapkan sebagai pembelajaran dalam mengaplikasikan teori yang didapat serta menjadikan tolak ukur kemampuan dalam memasuki era industri juga sebagai perbandingan dalam melakukan penelitian yang sama sekaligus merupakan salah satu upaya pemenuhan tugas dan kewajiban dalam rangka menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana program studi manajemen. Penelitian ini dapat memberikan suatu masukan yang berguna sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis mengatakan bahwa komunikasi yaitu proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang kepada orang lain, yang melibatkan lebih dari kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga menggunakan ekspresi wajah, intonasi, titik putus lokal dan lainnya.

Motivasi

Menurut Terry dan Rue (dalam Suharto dan Cahyono, 2005) mengatakan bahwa motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Gibson (dalam Suharto dan Budi

Cahyono, 2005) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan.

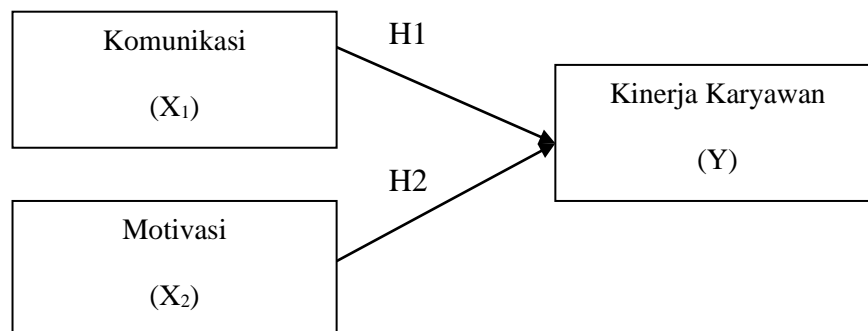
Kinerja Karyawan

Pada dasarnya pengertian kinerja (*performance*) dapat dimaknai dalam beragam. Beberapa pakar memaknainya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang

diperlakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Agar terdapat kejelasan mengenai kinerja, akan dijelaskan beberapa pengertian kinerja. Waldman (2014) Kinerja karyawan merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Menurut Cascio (2015) Mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Untuk memperjelas hubungan antara variabel dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan kerangka konsepnya seperti gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: kerangka konseptual peneliti, 2020

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat ditarik kesimpulan dan sekaligus diputuskan untuk dijadikan hipotesis penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode survey dan korelasional. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu:

1. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, yang dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2).
2. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini penulis mengadakan penelitian langsung ke obyek yang diteliti dengan menggunakan beberapa teknik yaitu:

1. Dokumentasi
Adalah suatu teknik pengumpulan data yang bersumber pada buku-buku dan dokumen-dokumen perusahaan, seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.
2. Wawancara
Adalah metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara atau tanya jawab langsung pada responden untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian.
3. Kuesioner
Adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara menyusun daftar pertanyaan terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pertanyaan agar responden mengisi dan menjawab sendiri pertanyaan tersebut. Teknik kuesioner yang digunakan adalah teknik kuesioner pilihan yaitu setiap pertanyaan yang telah tersedia pilihan jawaban

yang paling tepat menurut responden dengan menggunakan skala likert.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

- a. Data Kualitatif yang diperoleh, seperti: sejarah, fasilitas-fasilitas, lokasi, struktur organisasi, fasilitas kerja dan hasil wawancara mengenai jenis motivasi finansial dan non finansial yang diberikan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan, jenis lingkungan kerja fisik dan non fisik di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan dan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari data masa kerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan.
- b. Data Kuantitatif yang diperoleh di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan seperti jumlah karyawan, jumlah asset, dan perkembangan asset.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua yaitu :

- a. Data Primer
Data primer merupakan hasil wawancara dan hasil kuesioner terhadap karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan.
- b. Data Sekunder
Data sekunder merupakan sejarah, fasilitas-fasilitas, lokasi, struktur organisasi, fasilitas kerja dan hasil wawancara mengenai jenis motivasi finansial dan non finansial yang diberikan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan, jenis lingkungan kerja fisik dan non fisik di Lembaga

Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan dan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari data masa kerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan.

Teknik Penentuan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Pada umumnya populasi yang besarnya dibawah 100 sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel sedangkan jumlah populasi yang lebih besar dari 100 dapat diambil 10%-20% atau 20%-30%. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan. Jadi responden yang diambil yaitu sebesar 71 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan dan diajukan maka teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan dalam perhitungan dibantu dengan menggunakan alat analisis program aplikasi SPSS 22.0 for windows. Berikut adalah tahapannya: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas, (2) Uji

Asumsi Klasik, (3) Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*), (4) Analisis Determinasi, (5) Analisis T-test

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka dilakukan pengujian instrumen, dimana instrumen dari komunikasi (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) seluruhnya adalah *valid*. Dikatakan *valid* karena semua instrumen penelitian memiliki nilai korelasi *Pearson Correlation* lebih dari 0,3. Pada uji reliabilitas instrumen penelitian dari variabel komunikasi (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) seluruhnya adalah *reliable*. Dikatakan *reliable* karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Selanjutnya pada uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, dari hasil analisis yang didapat sudah memenuhi kriteria pengujian. Setelah kriteria pengujian instrumen dan asumsi klasik terpenuhi maka dapat melakukan pengujian hipotesis.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3,255 | 3,425 | | ,950 | ,345 |
| X1 | ,235 | ,083 | ,283 | 2,827 | ,006 |
| X2 | ,635 | ,137 | ,463 | 4,630 | ,000 |

A. Dependent Variable: Y
Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan garis regresi linier antara Komunikasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,255 + 0,235X_1 + 0,635X_2$$

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak dua variabel. Dari kedua variabel independen tersebut terdapat pengaruh signifikan yaitu komunikasi dan motivasi. Probabilitas untuk variabel tersebut adalah 0,006 dan 0,000 angka ini berada dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi

Setelah membandingkan nilai signifikansi (0,006) dengan nilai $\alpha=5\%$. Nilai signifikansi (0,006) < $\alpha(0,05)$; maka H_0 ditolak, artinya nilai koefisien $b_1(0,235)$ untuk $\alpha=5\%$ mempengaruhi nilai taksiran dari Y dalam menganalisis regresi linier berganda. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin seringnya komunikasi yang dilakukan dengan karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Variabel Motivasi

Setelah membandingkan nilai signifikansi (0,000) dengan nilai $\alpha=5\%$. Nilai signifikansi (0,000) < $\alpha(0,05)$; maka H_0 ditolak, artinya nilai koefisien $b_2(0,635)$ untuk $\alpha=5\%$ mempengaruhi nilai taksiran dari Y dalam menganalisis regresi linier berganda. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin seringnya motivasi yang diberikan kepada karyawan di Lembaga

Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan.

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil olah data secara statistik bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melakukan pengujian variabel melalui uji t yang diketahui bahwa nilai t hitung $2.827 > t$ tabel $1,66757$ dengan sig. $0,006$. Karena komunikasi yang diberikan kepada karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan berupa perhatian yang baik untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan dan aktivitas.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan.

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil olah data secara statistik bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melakukan pengujian variabel melalui uji t yang diketahui bahwa nilai t hitung $4.630 > t$ tabel $1,66757$ dengan sig. $0,000$. Karena motivasi yang diberikan kepada karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan berupa motivasi finansial dan non finansial yang diberikan kepada setiap karyawannya

Variabel yang berpengaruh paling dominan antara Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan.

Variabel yang berpengaruh paling dominan merupakan variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar yaitu Motivasi (X₂)

dengan nilai 0.635, dibandingkan variabel komunikasi. Koefisien yang dimiliki variabel X₂ bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa motivasi finansial dan non finansial yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | R | Adjusted R Square | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,582 ^a | ,339 | 2,653 | ,339 | 17,423 | 2 | 68 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2020

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil olah data secara statistik bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Dari hasil perhitungan, menunjukkan nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,319 dan dijabarkan seperti dibawah ini:

$$D = R^2 \times 100\% = 0,319 \times 100\% = 31,9\%$$

Hasil perhitungan besar nilai determinasi adalah 31,9% artinya kontribusi variabel komunikasi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 31,9%. Sedangkan sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melakukan pengujian variabel melalui uji t yang diketahui bahwa nilai t hitung $2.827 > t$ tabel $1,66757$ dengan sig. $0,006$.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Hal ini dapat dibuktikan dengan

melakukan pengujian variabel melalui uji t yang diketahui bahwa nilai t hitung $4.630 > t$ tabel 1,66757 dengan sig. 0,000.

3. Variabel yang berpengaruh paling dominan merupakan variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar yaitu Motivasi (X_2) dengan nilai 0.635, dibandingkan variabel komunikasi.
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Dari hasil perhitungan, menunjukkan nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,319 dan dijabarkan seperti : $D = R^2 \times 100\% = 0,319 \times 100\% = 31,9\%$. Hasil perhitungan besar nilai determinasi adalah 31,9% artinya kontribusi variabel komunikasi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 31,9%. Sedangkan sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini maka terdapat beberapa saran yang perlu diajukan lagi yaitu sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber ajar atau studi kasus dalam kegiatan pada mata kuliah tertentu. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian pustaka dalam rangka melakukan penelitian sejenis dengan cara menambah sampel penelitian serta merekonstruksi model penelitian dengan variabel lain sehingga hasil

penelitian sesuai dengan keadaan sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini harus di pertahankan komunikasi dan motivasi kepada karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan dan dengan terus mengembangkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan terus memberikan komunikasi yang baik dan motivasi kepada karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

- Herdiansyah, Haris. 2013. *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Handoko, & Melayu, SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, & Prabu, A. A. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Adiatma
- Mangkunegara, & Prabu, A. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah mada Univercity Press.
- Ngalimun. 2017. *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*.

- Yogyakarta : PT. Pustaka Baru
Pers.
- Sembiring. 2017. *Pengaruh Komunikasi Yang Efektif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Falkutas Ekonomi Universitas Quality .*
- Silviani. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scorpindo Media Pustaka .
- Suharto, & Cahyono, B. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. Forum Penelitian 1(1) : 13-30.
- Waldman, & A, D. (2014). *The Contribution of Total Anality Management to a Theory of Work Performance*, *Academy of Management Review*. Vol 19 No.3,pp 210-536.