

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KAYAWAN PADA TOKO CENTRAL GROSIR BULELENG

KOMANG ENY KASRIANTI¹ ; NI LUH SRI KASIH²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng. Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : komangeny8@gmail.com (Korespondensi)

Submit: 31 Mei 2024

Review: 02 Juni 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: This study aims to determine the effect of motivation, communication, and workload on employee performance at the Central Wholesale Buleleng store. The method used in this research is quantitative using data obtained from questionnaires. The sample in this study were 30 people or all employees of the Central Wholesale Buleleng Store. Data analysis techniques using multiple linear regression. The results of this study indicate that: 1) The results of the above research state that Motivation cannot have a positive and significant effect on Employee Performance at the Central Wholesale Buleleng Store, this can be seen in the Partial Significant Test (t test) which obtained the tcount value of the Motivation variable (X1) is 1.148 and the ttable value is 1.706 then $tcount < ttable$ ($1.148 < 1.706$) and also the significance test results obtained a significance value of $0.262 > 0.05$, then H_0 is accepted and H_a is rejected. 2) The results of the above research state that Communication has a positive and significant effect on Employee Performance at the Central Wholesale Buleleng Store, this can be seen in the Partial Significant Test (t test) which obtained the tcount value of the Communication variable (X2) is 1.762 and the ttable value is 1.706 then $tcount > ttable$ ($1.762 > 1.706$) and also the significance test results obtained a significance value of $0.010 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. 3) The results of the above research state that Workload has a positive and significant effect on Employee Performance at the Central Wholesale Buleleng Store, this can be seen in the Partial Significant Test (t test) which obtained the tcount value of the Workload variable (X3) is 1.744 and the ttable value is 1.706 then $tcount > ttable$ ($1.744 > 1.706$) and also the significance test results obtained a significance value of $0.030 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted

Keywords: *Motivation, Communication, and Workload*

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah "capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika". Selain kinerja yang tinggi dan baik perlu juga memberikan motivasi kerja serta memperhatikan komunikasi yang baik untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada perilaku kesungguhan seseorang dalam bekerja sesuai dengan komitmen mereka. Tentu tidak adanya

kinerja kerja yang baik akan menyebabkan karyawan tersebut tidak menyelesaikan tugasnya dengan benar dan tidak tepat waktu. Adanya keseimbangan antara motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin, dan sejalanannya komunikasi dengan kinerja karyawan yang dilakukan karyawan untuk perusahaan, sehingga kekeliruan dalam pekerjaan dapat berkurang, jadi sangat jelas timbulnya kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga mengarah pada peningkatan kerja organisasi. Selain motivasi dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Beban kerja yang terlalu berlebihan

akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

Perkembangan dunia bisnis belakangan ini sangat mendukung perkembangan bagi para retailer yang berada di pasar. Meningkatnya tingkat konsumsi dan hasrat berbelanja masyarakat membuat industri ini semakin dilirik oleh para pelaku bisnis. Retail adalah suatu penjualan dari sejumlah kecil komoditas kepada konsumen.

Toko Central Grosir merupakan salah satu perusahaan retail yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan menjual barang berupa berbagai macam smartphone, service, kredit, serta menjual berbagai perlengkapan accessories smartphone. Toko Central Grosir juga termasuk toko smartphone yang sangat populer di Buleleng. Toko ini beralamat di Kabupaten Buleleng. Berikut data target dan hasil penjualan smartphone selama 1 tahun terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Target Pencapaian Pada Tahun 2023 Toko Central Grosir Buleleng

Bulan	OPPO		VIVO		SAMSUNG		Total	
	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
Januari	150	142	145	151	50	42	345	335
Februari	150	146	140	140	50	40	340	326
Maret	150	135	165	146	50	45	365	326
April	140	128	165	150	50	46	355	324
Mei	130	124	165	147	50	51	345	322
Juni	150	169	165	208	51	50	366	427
Juli	185	157	185	201	51	52	421	410
Agustus	185	145	190	210	52	50	427	405
September	185	145	200	200	52	50	437	395
Oktober	185	119	210	151	50	40	445	310
November	170	114	190	195	50	52	410	361
Desember	180	122	210	220	51	53	441	395

Sumber: Data Target Pencapaian Toko Central Grosir Buleleng

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terjadi penurunan hasil pada hampir setiap bulan terkecuali pada bulan Juni yaitu sebesar 427 unit dari total target yaitu 366 unit dengan selisih penurunan sebesar 61 unit, hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja merujuk pada salah satu indikator kinerja yaitu kuantitas. Berdasarkan observasi awal peneliti dengan metode

wawancara kepada pihak Toko Central Grosir ternyata terdapat 3 hal yang menarik untuk dijadikan fokus pada observasi ini yang pertama yaitu motivasi, komunikasi, serta beban kerja karena ketiga hal tersebut memiliki beberapa permasalahan yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang ada dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan menurut (HANAZ, 2020). Setiap kegiatan memerlukan faktor pendorong yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan tersebut dan disinilah motivasi yang berperan sangat penting untuk memberikan semangat kepada orang-orang untuk melakukan kegiatan yang pada umumnya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya itu. Motivasi berasal dari diri sendiri atau bisa berasal dari pimpinan organisasi, motivasi di berikan untuk mendorong organisasi agar lebih semangat untuk bekerja, dan lebih disiplin dalam mengisi kehadiran dan disiplin dalam bekerja.

Motivasi biasanya diberikan secara langsung dan tidak langsung, baik secara verbal dan non verbal. Motivasi selalu menjadi tombak dalam sebuah organisasi, pekerja atau karyawan akan resign dengan beralasan tidak ada motivasi dan dorongan dari pimpinan organisasi. Menurut narasumber permasalahan yang terjadi pada motivasi karyawan pada Toko Central Grosir adalah karyawan kurang mendapatkan apresiasi dalam pencapaian suatu target penjualan dan karyawan juga tidak mendapatkan perhatian dalam upaya pengembangan diri seperti pelatihan atau training.

Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain (Koesomowidjojo, 2021).

Hubungan kerja yang kuat di dalam organisasi dan kinerja berkualitas tinggi keduanya bergantung pada komunikasi yang efektif. Kesatuan dan produktivitas karyawan ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif. Ini memperkuat tim karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan pergantian staf di perusahaan. Komunikasi memengaruhi kinerja karyawan, dan juga dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja (Andjani, 2019).

Menurut (Rohman et al., 2023) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Magfirah & Risambessy, 2023) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa malas. Permasalahan beban kerja yang ditemukan di Toko Central Grosir adalah karyawan mendapatkan potongan gaji jika karyawan tidak mencapai target dan karyawan juga mendapatkan pekerjaan diluar jobdesk.

METODE

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di seluruh cabang Toko Central Grosir yang berada di Kabupaten Bulleng. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh promotor yang bekerja di Toko Central Grosir Buleleng sebanyak 30 orang. Adapun jumlah sample dalam penelitian ini yaitu seluruh promotor yang bekerja di Toko Central Grosir Buleleng sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

HASIL

Variabel Motivasi ada 5 item pernyataan yang disimbolkan dengan X1. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1
VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X1)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,390	0,306	Valid
X1.2	0,713	0,306	Valid
X1.3	0,770	0,306	Valid
X1.4	0,878	0,306	Valid
X1.5	0,784	0,306	Valid

Sumber : Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dikatakan bahwa dari lima item pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel} (0,306). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel Motivasi (X1).

Tabel 5.2
VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI (X2)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,651	0,306	Valid
X2.2	0,741	0,306	Valid
X2.3	0,698	0,306	Valid
X2.4	0,700	0,306	Valid

Sumber : Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dikatakan bahwa dari keempat item pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel} (0,306). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel Komunikasi (X2).

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dikatakan bahwa dari keempat item pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel} (0,306). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel Beban Kerja (X3).

Tabel 5.3

VALIDITAS VARIABEL BEBAN KERJA (X3)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,652	0,306	Valid
X3.2	0,618	0,306	Valid
X3.3	0,704	0,306	Valid
X3.4	0,848	0,306	Valid

Sumber : Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kinerja Karyawan ada 5

item pernyataan yang disimbolkan dengan Y. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 5.4

VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,645	0,306	Valid
Y.2	0,825	0,306	Valid
Y.3	0,655	0,306	Valid
Y.4	0,685	0,306	Valid
Y.5	0,644	0,306	Valid

Sumber : Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dikatakan bahwa dari kelima item pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r-tabel (0,306). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5.5

RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN

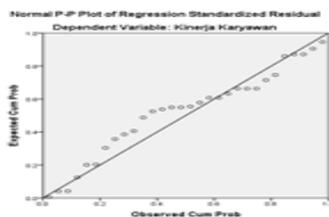
Variabel	Cronbach's Alpha	>/< 0,60	Keterangan
Motivasi (X1)	,751	> 0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	,648	> 0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	,670	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	,726	> 0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 5.5 menyatakan bahwa semua *Cronbach's Alpha* memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variable Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Beban Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) merupakan reliabel atau mempunyai ketepatan yang tinggi dijadikan variable pada suatu penelitian.

Tabel 5.6

UJI NORMALITAS



Sumber: Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 5.6 menunjukkan bahwa data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5.7

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,476	4,451		,781	,442		
	Motivasi	,121	,106	,171	1,148	,262	,971	1,030
	Komunikasi	,657	,373	,469	1,762	,090	,303	3,301
	Beban Kerja	,258	,346	,198	,744	,464	,301	3,317

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

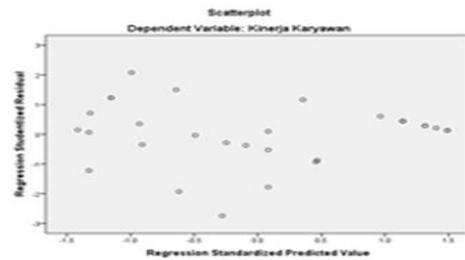
Sumber: Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik

Pada Tabel 5.7 menyatakan bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variable Independen yang memiliki nilai tolerance > 0,10 sedangkan nilai VIF juga menunjukkan adanya nilai yang > 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa Asumsi Multikolinearitas sudah terpenuhi atau terjadi gejala Multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastsitas variabel bebas dalam penelitian ini seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.8

UJI HETEROKEDASTISITAS



Sumber: Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 5.8 menyatakan bahwa sebaran titik dalam plot terpencah disekitaran angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat disimpulkan data tidak terjadi gejala Heterokedastsitas atau Asumsi Uji Heterokedastsitas sudah terpenuhi.

Tabel 5.9

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,476	4,451		,781	,442		
	Motivasi	,121	,106	,171	1,148	,262	,971	1,030
	Komunikasi	,657	,373	,469	1,762	,090	,303	3,301
	Beban Kerja	,258	,346	,198	,744	,464	,301	3,317

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 4 Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 5.9 menunjukkan bahwa persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 3,476 + 0,121 X1 + 0,657 X2 + 0,258 X3 + e$$

Pada persamaan diatas dapat dilihat

bahwa Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Beban Kerja (X3) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Pada Toko Central Grosir Buleleng. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa:

- a. Konstanta (a) = 3,476 ini menunjukkan dimana jika variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Beban Kerja (X3) memiliki nilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 3,476.
- b. Koefisien Motivasi (X1) = 0,121 ini berarti variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), atau dengan kata lain jika Motivasi (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,121 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap atau bernilai 0.
- c. Koefisien Komunikasi (X2) = 0,657 ini berarti variabel Komunikasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), atau dengan kata lain jika Komunikasi (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,657 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap atau bernilai 0.
- d. Koefisien Beban Kerja (X3) = 0,258 ini berarti variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), atau dengan kata lain jika Beban Kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,258 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap atau bernilai.

Tabel 5.10

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.476	4.451		.791	.442		
	Motivasi	.121	.106	.171	1.148	.262	.971	1.030
	Komunikasi	.657	.373	.469	1.762	.010	.303	3.301
	Beban Kerja	.258	.346	.198	1.744	.030	.301	3.317

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 4 Uji Kelayakan Model

Dapat dilihat pada Tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai perolehan t-hitung dari masing-masing variabel independent, kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan ttabel dengan Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan $df = 26$ (30-3-1) adalah

1,706 dapat dilihat dilampiran 4. Adapun hasil perbandingan adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai t-hitung variabel Motivasi (X1) adalah 1,148 dan nilai ttabel adalah 1,706 maka $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ (1,148 < 1,706) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi 0,262 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) tidak dapat berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Toko Central Grosir Buleleng.
- 2) Nilai t-hitung variabel Komunikasi (X2) adalah 1,762 dan nilai t-tabel adalah 1,706 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (1,762 > 1,706) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi 0,010 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X2) dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Toko Central Grosir Buleleng.
- 3) Nilai t-hitung variabel Beban Kerja (X3) adalah 1,744 dan nilai t-tabel adalah 1,706 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (1,744 > 1,706) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi 0,030 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Toko Central Grosir Buleleng.

Tabel 5.11

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.631	3	18.544	6.865	.001 ^b
	Residual	70.236	26	2.701		
	Total	125.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi, Komunikasi

Sumber: Lampiran 4 Uji Kelayakan Model

Berdasarkan Tabel 5.11 menyatakan bahwa nilai $F\text{-hitung}$ adalah 6,865, dengan menggunakan derajat kebebasan $df = (4-$

1),(30-4) dan tingkat kepercayaan 0,05% maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,97. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,865 > 2,97$), demikian juga hasil uji signifikan yang diperoleh adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Beban Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Toko Central Grosir Buleleng.

Tabel 5.12
UJI DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.212	.92389

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi, Komunikasi
b. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Lampiran 4 Uji Kelayakan Model

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel diatas bahwa besarnya R Square adalah 0,293. Hal ini berarti memberi sumbangan pengaruh variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 29,3%. Jadi besarnya pengaruh antara Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Toko Central Grosir Buleleng sebesar 29,3% sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong manusia menuju hasil yang diinginkan. Dan itu memiliki dua dimensi: ekstrinsik (sesuatu yang dilakukan untuk menginspirasi orang) dan intrinsik (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi individu) (dorongan dari dalam individu) Kilvin & Siagian, (2020:209). Menurut (Daulay, 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh - sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023) yang

berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga yang menyatakan bahwa diperoleh nilai koefisien sebesar 0.310 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,087. Oleh karena tingkat signifikansi ini lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan variabel existence terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Di Purbalingga.

Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa Motivasi tidak dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Central Grosir Buleleng, hal tersebut dapat dilihat pada Uji Signifikan Parsial (Uji t) yang memperoleh Nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X1) adalah 1,148 dan nilai t_{tabel} adalah 1,706 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,148 < 1,706$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,262 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Toko Central Grosir Buleleng.

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa motivasi yang diberikan kepada pada Toko Central Grosir Buleleng adalah karyawan kurang mendapatkan apresiasi dalam pencapaian suatu target penjualan dan karyawan juga tidak mendapatkan perhatian dalam upaya pengembangan diri seperti pelatihan atau training.

Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain (Koesomowidjojo, 2021). Baik melalui media maupun secara langsung melalui ucapan, teks, gambar, simbol atau bentuk kode tertentu, kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari komunikasi nonverbal dan verbal. Organisasi dan komunikasi saling terkait dan berfokus pada setiap orang yang mencapai tujuan organisasi. Bentuk komunikasi dapat bergantung pada metode dan teknologi yang digunakan, media yang digunakan, serta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung komunikasi

dalam organisasi (Koesomowidjojo, 2021).

Komunikasi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. (Suparyanto dan Rosad (2019, 2020), Menurut (Aridansyah, 2019) menyatakan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan interaksi komunikasi dalam organisasi. Menurut (Safarini & Asih, 2020) Komunikasi berfungsi untuk menginformasikan (inform), mendidik (educate), menghibur (entertain), dan mempengaruhi (influence). Untuk berkomunikasi secara efektif, seorang komunikator perlu mengetahui kelompok sasaran mana yang dia tuju dan apa yang mereka inginkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Munthe & Tiorida, 2019) yang mengatakan bahwa komunikasi memiliki dampak yang signifikan dan positif pada kinerja pekerjaan karyawan.

Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Central Grosir Buleleng, hal tersebut dapat dilihat pada Uji Signifikan Parsial (Uji t) yang memperoleh Nilai t_{hitung} variabel Komunikasi (X2) adalah 1,762 dan nilai t_{tabel} adalah 1,706 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,762 > 1,706$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,010 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X2) dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Toko Central Grosir Buleleng.

Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa hubungan kerja yang kuat di dalam organisasi dan kinerja berkualitas tinggi keduanya bergantung pada komunikasi yang efektif. Kesatuan dan produktivitas karyawan ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif. Ini memperkuat tim karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan pergantian staf di perusahaan. Komunikasi memengaruhi kinerja karyawan, dan juga dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja (Andjani, 2018). Manusia akan terus berkomunikasi sepanjang hidup mereka untuk

berbagai tujuan dan penyebab.

Beban kerja adalah “Suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi Menurut (Juanda, 2021). Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai pekerjaan yang harus dihadapi. Dan mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat perbedaan yang berbeda-beda. tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*. Sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan *understress*”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan, dengan pemberian beban kerja kepada karyawan maka perusahaan dapat diketahui sejauh mana karyawan diberikan sejauh mana karyawan diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nabawi (2019) Fransiska (2020) dan Sholikha et al (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Central Grosir Buleleng, hal tersebut dapat dilihat pada Uji Signifikan Parsial (Uji t) yang memperoleh Nilai t_{hitung} variabel Beban Kerja (X3) adalah 1,744 dan nilai t_{tabel} adalah 1,706 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,744 > 1,706$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,030 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Toko Central Grosir Buleleng.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah

dilakukan dapat dipaparkan beberapa hal kesimpulan penting yaitu sebagai berikut :

Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa Motivasi tidak dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Central Grosir Buleleng, hal tersebut dapat dilihat pada Uji Signifikan Parsial (Uji t) yang memperoleh Nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X1) adalah 1,148 dan nilai t_{tabel} adalah 1,706 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,148 < 1,706$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,262 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Central Grosir Buleleng, hal tersebut dapat dilihat pada Uji Signifikan Parsial (Uji t) yang memperoleh Nilai t_{hitung} variabel Komunikasi (X2) adalah 1,762 dan nilai t_{tabel} adalah 1,706 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,762 > 1,706$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,010 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Central Grosir Buleleng, hal tersebut dapat dilihat pada Uji Signifikan Parsial (Uji t) yang memperoleh Nilai t_{hitung} variabel Beban Kerja (X3) adalah 1,744 dan nilai.

DAFTAR RUJUKAN

- Aridansyah, D. O. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2019). Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Prestasi Kerja. *NBER Working Papers*, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(Juni), 1–
<http://dspace.nelson.usf.edu/xmlui/handle/10806/10>
- Daulay, R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timur). *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 2004*, 6–25.
- HANAZ, A. A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gunawan Dianjaya Steel*. 2(1). <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/3644/>
- Juanda, H. (2021). *Pengaruh beban kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada politeknik akamigas palembang skripsi*.
- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayakara Tk III Ambon. *EQUILIBRIUM: Journal of Economics & Development Studies*, 01(1), 36–44.
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. *E Library Unikom, 2019*, 11–25. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal_Musyadad_Malawat_BAB_II.pdf
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.549>
- Olivia, J., & Nurfebiaraning, S. (2019). *Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi “ Jadikan Ramadan Kesempatan Terbaik ” Terhadap Respon Afektif*. 7(1).
- Program, M., Manajemen, S., Batam, U. P., Program, D., Manajemen, S.,

- Batam, U. P., & Performance, E. (2019). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt Global*.
- Putra dalam Rolos et al., (2019: 21). (2021). *Bab 2 beban kerja*. 10–38.
- Raharjanto, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan). *Tata Kelola*, 7(1), 10–18.
<http://eprintslib.ummgl.ac.id/2264/>
- Ramadhanti Sinta. (2023). 1969-Article Text-6427-1-10-20230814. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta*, 1(Journal of Student Research (JSR)), 1–13.
- Renita. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kabanjahe. 8–42.
<http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BA B II.pdf>
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Lina Saptaria. (2023). “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk.” *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 27.
- Safa Putri Nurfitrialin, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. *Jurnal Bintang Manajemen* 2(1), 01–16.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2387>
- Safarini, N., & Asih, D. F. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 29–36.
<https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.38>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.
<https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sudaryono. (2019). Tinjauan Pustaka. *Konsep Dasar Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dasar*, 224, 1–16.
- Suparman, D. ., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53.
- Suparyanto dan Rosad. (2022). Pengertian kinerja menurut Nurjaya dkk. *Suparyanto Dan Rosad*, 1–13.
<http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB II.pdf>
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. *Suparyanto Dan Rosad* (2019, 5(3), 248–253.
- Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Medikonis*, 14(1), 66-77.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>