

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA DI KUTACANE KABUPATEN ACEH TENGGARA

Joko Gafar^{1*}, Rila Maufira², Ardi Hirmansah³

^{1,2,3}Universitas Gunung Leuser, Aceh Tenggara

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received Feb 4, 2026 Revised Feb 12, 2026 Accepted Feb 13, 2026	<i>Employee performance varies from one employee to another, as employee performance is individual. Performance refers to employee work achievements measured against standards or criteria established by the company. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of communication and motivation on employee performance at Bank Syariah Indonesia in Kutacane. This study used a quantitative approach, a research method based on the philosophy of positivism, to examine a specific population or sample. The data source was obtained from employees at Bank Syariah Indonesia in Kutacane by distributing questionnaires, and respondents' responses were measured using a Likert scale. Secondary data, sourced from the company, included sales data, a general overview of the company, and its organizational structure. The collected data was analyzed using SPSS software, consisting of descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression, simultaneous and partial hypothesis tests, and coefficients of determination. The results of the study indicate that communication and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Bank Syariah Indonesia in Kutacane. Partially, communication has a positive and significant effect on employee performance. Partially, motivation has a positive and significant effect on employee performance at Bank Syariah Indonesia in Kutacane. The coefficient of determination (R^2) of communication, motivation, and work environment explains 57.9% of employee performance at Bank Syariah Indonesia in Kutacane, while the remaining 42.1% is explained by independent variables not examined</i>
Keywords: Communication, Motivation, Employee Performance	<i>This is an open access article under the CC BY-NC license.</i>
Corresponding Author: Name: Joko Gafar Email: jokogapar@gmail.com	

PENDAHULUAN

Komunikasi berperan penting terhadap kinerja pegawai karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas organisasi, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan organisasi. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta kawan kerja,

DOI:

sehingga tidak terjadi kesalahan laporan. Pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan, dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif. Pentingnya komunikasi dalam instansi yaitu karena dalam melakukan pekerjaan diantara pegawai memerlukan komunikasi dengan berbagai informasi yang disampaikan maupun pesan yang disampaikan. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi perilaku para pegawai, karena komunikasi yang dilakukan melalui respon pegawai dengan pegawai lainnya dalam instansi tersebut. Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja”.

Komunikasi mampu meningkatkan tingkat keharmonisan kerja dalam suatu instansi, apabila komunikasi efektif dapat memperlancar proses pekerjaan. mempengaruhi sikap setiap pegawai, apabila komunikasi efektif dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tujuannya masing-masing dan melaksanakan pekerjaan para karyawan tidak lepas dari gaya komunikasi dengan sesama para nasabahnya. Gaya komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kepercayaan dan minat nasabah untuk memanfaatkan jasa yang ditawarkan oleh pihak bank. Melalui gaya komunikasi yang baik karyawan dapat menarik pelanggan untuk aktif melakukan transaksi, melalui gaya komunikasi yang baik karyawan dapat bekerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

Komunikasi yang dilakukan oleh para karyawan Bank Syariah Indonesia di Kutacane cenderung bersifat interpersonal dimana nasabah dan karyawan Bank Syariah Indonesia di Kutacane melakukan tatap muka dan berkomunikasi secara pribadi baik pada bagian Teller, Customer Service dan bagian layanan lainnya. Oleh karena itu jelaslah bahwa para karyawan dituntut memiliki bahasa yang dapat menarik para nasabah. Para karyawan Bank Syariah Indonesia di Kutacane dalam berkomunikasi menggunakan gaya bahasa yang berbeda yang disesuaikan dengan nasabahnya, baik dilihat dari segi usia nasabah, jenis kelamin bahkan juga termasuk tingkat pemahaman masyarakat terhadap bahasa, artinya para karyawan Bank Syariah Indonesia di Kutacane tidak hanya terfokus kepada bahasa Indonesia dalam melayani nasabah melainkan juga terkadang juga dalam bahasa daerah atau bahasa Aceh. Begitu juga dilihat dari segi usia, jika nasabah tersebut ialah orang sudah lanjut usiannya atau anak-anak sekolah yang belum memahami tentang apa yang diinginkan pihak bank, maka para karyawan memberikan bantuan para karyawan.

Untuk kinerja yang optimal, karyawan harus termotivasi untuk melakukan tugas yang diberikan. Motivasi ini dikenal sebagai motivasi diri. Kinerja karyawan, terutama di sektor pembiayaan yang sangat penting untuk keberhasilan dan daya saing sebuah organisasi. Karyawan harus memiliki dorongan dalam diri untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi ini berdampak besar pada kinerja karyawan. Motivasi ditempat kerja adalah jenis motivasi yang menunjukkan bahwa mendapatkan kenaikan gaji penting bagi manajer untuk meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan. Dengan memberikan motivasi kerja yang baik, motivasi kerja karyawan dan hasil kerja yang optimal ditingkatkan sesuai dengan kriteria kinerja.

Motivasi adalah sesuatu yang dapat memotivasikan karyawan untuk bertindak sesuai dengan visi dan misi perusahaan tempat mereka kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Untuk menjembani kesenjangan antara kompetensi dan kesiapan karyawan, organisasi perlu memotivasi karyawan untuk mencapai hasil berdasarkan kemampuan mereka. Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi.

Kinerja setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang karyawan bersifat individual. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja juga merupakan suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja pegawai sangat memiliki peran yang penting dalam mencapai suatu tujuan instansi, karena dalam suatu instansi pada dasarnya dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai dikatakan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai karena kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat menunjang keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya adalah kemampuan kerjanya, kemampuan kerja diharapkan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik. Kinerja yang baik harus didukung oleh komunikasi yang efektif, bagaimana pegawai tersebut berinteraksi, menyampaikan informasi yang disampaikan oleh pemimpin kepada bawahannya. Bank Syariah Indonesia di Kutacane belum menunjukkan kinerja karyawan yang maksimal hal dipengaruhi oleh adanya permasalahan komunikasi dan motivasi yang ada pada diri karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengangkat penelitian dengan judul "Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia di Kutacane

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini disusun untuk memberikan landasan ilmiah yang kuat dalam menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kutacane. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2020), bahwa pendekatan kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme dan bertujuan menguji hipotesis melalui analisis statistik. Pendekatan ini digunakan karena penelitian berfokus pada hubungan kausal antarvariabel serta membutuhkan pengukuran numerik yang objektif melalui instrumen penelitian. Dengan

demikian, pemilihan pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran empiris mengenai sejauh mana komunikasi dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang menekankan pada analisis data numerik melalui statistik deskriptif maupun inferensial, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi yang menjadi objek penelitian. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan sampel yang umumnya ditarik secara acak, namun dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel melalui metode sensus. Sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori sebagaimana dinyatakan Zulganef (2018), yakni penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antarkonsep atau variabel yang diteliti. Dalam konteks ini, penelitian mencoba menjelaskan bagaimana komunikasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja perbankan syariah.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia di Kutacane yang berjumlah 58 orang pada tahun 2025. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi objektif seluruh karyawan. Untuk kepentingan uji validitas dan reliabilitas, kuesioner disebarkan kepada 30 responden di perusahaan lain yang memiliki karakteristik serupa dengan BSI Kutacane agar instrumen yang digunakan benar-benar memenuhi standar pengukuran ilmiah. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pihak manajemen, penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan, serta studi dokumentasi yang meliputi laporan internal perusahaan dan referensi ilmiah terkait.

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data, yaitu data primer berupa jawaban kuesioner dari responden, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan dan sumber literatur. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden mengenai komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Definisi operasional disusun untuk memastikan setiap variabel dapat diukur secara akurat. Komunikasi diukur melalui indikator kebijaksanaan dalam berbicara, kesopanan, kemampuan memberikan umpan balik, berbagi informasi, dan aspek maskulinitas. Motivasi diukur melalui apresiasi, promosi jabatan, jaminan kesehatan, bonus, pelatihan, dorongan atasan, dan dukungan rekan kerja. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, keandalan, dan sikap kerja. Sebelum instrumen digunakan untuk analisis regresi, dilakukan uji validitas untuk memastikan ketepatan indikator dalam mengukur variabel. Uji validitas dilakukan menggunakan SPSS dengan membandingkan nilai r -hitung dan r -tabel pada tingkat signifikansi 5 persen. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen yang diukur melalui Cronbach Alpha. Suatu variabel dianggap reliabel apabila Cronbach Alpha melebihi 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang baik.

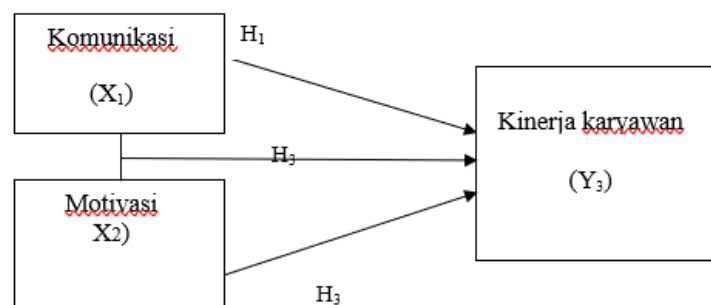
Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik, meliputi uji normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dianalisis melalui normal probability plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari

DOI:

0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor, di mana model dikatakan bebas multikolinearitas jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Uji heteroskedastisitas dianalisis melalui scatterplot serta uji Glejser untuk memastikan tidak adanya pola tertentu pada penyebaran residual.

Model analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah komunikasi, dan X_2 adalah motivasi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk melihat pengaruh simultan serta uji t untuk melihat pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5 persen. Dengan rancangan metode penelitian tersebut, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan bukti empiris mengenai pentingnya komunikasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan BSI di Kutacane..

Dari beberapa uraian-uraian teori di atas tentang komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kutacane.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kutacane.
3. Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kutacane.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden (Gabungan)

Kategori	Subkategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	31,03%
	Perempuan	40	68,97%
Usia	<25 tahun	7	12,07%

DOI:

	25–30 tahun	12	20,69%
	31–35 tahun	20	34,48%
	36–40 tahun	15	25,86%
	41–45 tahun	3	5,17%
	>45 tahun	1	1,72%
Pendidikan	SLTA	16	27,59%
	D3	18	31,03%
	S1	23	39,66%
	S2	1	1,72%
Masa Kerja	<5 tahun	11	18,97%
	6–10 tahun	26	44,83%
	11–15 tahun	16	27,59%
	16–20 tahun	5	8,62%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Karakteristik responden memberikan gambaran profil karyawan yang terlibat dalam penelitian dan membantu memperjelas konteks interpretasi hasil penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh, responden penelitian ini terdiri dari 58 karyawan BSI Kutacane dengan komposisi yang beragam dari sisi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 40 orang (68,97%), sedangkan laki-laki berjumlah 18 orang (31,03%). Dominasi responden perempuan sejalan dengan karakteristik industri perbankan yang umumnya lebih banyak mempekerjakan perempuan pada posisi pelayanan karena ketelitian dan kemampuan komunikasi interpersonal yang kuat. Hal ini juga dapat memengaruhi kecenderungan jawaban, terutama pada variabel komunikasi dan motivasi kerja.

Dilihat dari usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif. Usia 31–35 tahun merupakan kelompok terbanyak yaitu 20 orang (34,48%), diikuti usia 36–40 tahun sebanyak 15 orang (25,86%). Kelompok usia 25–30 tahun berjumlah 12 orang (20,69%), sedangkan responden usia <25 tahun sebanyak 7 orang (12,07%). Sementara itu, responden usia 41–45 tahun hanya 3 orang (5,17%) dan >45 tahun sebanyak 1 orang (1,72%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja memiliki kesiapan adaptasi yang baik terhadap teknologi dan sistem kerja modern. Dari sisi pendidikan, responden didominasi lulusan S1 sebanyak 23 orang (39,66%), diikuti D3 sebanyak 18 orang (31,03%), dan SLTA sebanyak 16 orang (27,59%). Hanya satu responden berpendidikan S2 (1,72%). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi ini mencerminkan kapasitas karyawan yang memadai untuk memahami instrumen kerja dan kebijakan organisasi.

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 6–10 tahun yaitu 26 orang (44,83%), diikuti masa kerja 11–15 tahun sebanyak 16 orang (27,59%). Responden dengan masa kerja <5 tahun berjumlah 11 orang (18,97%), sedangkan masa kerja 16–20 tahun sebanyak 5 orang (8,62%). Komposisi ini menunjukkan struktur tenaga kerja yang stabil dengan dominasi karyawan berpengalaman..

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan memberikan gambaran mengenai karakteristik nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian yang meliputi Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan data pada Tabel 4.5, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 58 karyawan BSI Kutacane. Variabel Komunikasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 20,36 dengan standar deviasi 3,328, yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap komunikasi berada pada kategori baik dan cenderung stabil karena mendekati nilai maksimum 25. Hal ini menandakan bahwa penyampaian informasi, mekanisme komunikasi, dan cara interaksi antarpegawai berlangsung secara efektif.

Tabel 2. Statistik Deskriptif dan Penilaian Responden (Gabungan)

Variabel Indikator	/	Min	Maks	Mean	Std. Dev	Kesimpulan Respon
Komunikasi (X1)		12	25	20,36	3,328	Mayoritas Setuju & Sangat Setuju (komunikasi efektif)
Motivasi (X2)		15	35	25,66	4,640	Respon positif, motivasi tinggi
Kinerja (Y)		12	25	19,19	3,092	Mayoritas Setuju, kinerja baik
Indikator Komunikasi	-	-		>50% Setuju/Sangat Setuju	-	Komunikasi jelas & efektif
Indikator Motivasi	-	-		>55% Setuju/Sangat Setuju	-	Motivasi intrinsik & ekstrinsik baik
Indikator Kinerja	-	-		>50% Setuju/Sangat Setuju	-	Kinerja stabil & profesional

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai mean 25,66 dengan standar deviasi 4,640 yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan berada pada kategori sangat baik, meskipun terdapat variasi jawaban yang cukup besar. Variasi ini dapat disebabkan oleh perbedaan persepsi terhadap faktor-faktor motivasi seperti penghargaan, bonus, promosi, dan lingkungan kerja. Secara keseluruhan, tingginya nilai rata-rata motivasi mencerminkan adanya sistem motivasi perusahaan yang berjalan efektif. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki mean 19,19 dengan standar deviasi 3,092 yang menunjukkan bahwa variabel ini berada pada kategori baik dan cenderung stabil. Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja, seperti ketepatan waktu, kualitas kerja, produktivitas, dan kemampuan bekerja sama, berada pada tingkat positif.

DOI:

Penjelasan lebih lanjut pada Tabel 2. mengenai variabel Komunikasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban “setuju” dan “sangat setuju”, dengan persentase lebih dari 50% pada seluruh indikator. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi dalam organisasi berjalan efektif, baik dalam bentuk komunikasi instruktif, koordinatif, maupun informatif. Komunikasi yang baik juga berperan dalam mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kejelasan instruksi kerja. Selanjutnya, penjelasan pada Tabel 2. menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan juga berada pada kategori baik. Responden memberikan penilaian positif terhadap faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik seperti penghargaan, peluang karier, bonus, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan sistem motivasi yang mampu mendorong semangat kerja.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan bahwa indikator seperti ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, dan kedisiplinan mendapatkan respons positif dengan dominasi persentase setuju dan sangat setuju. Temuan ini menggambarkan bahwa sistem kerja dan budaya organisasi di BSI Kutacane telah mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu, efektivitas komunikasi dan motivasi yang kuat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan performa karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis dilakukan menggunakan SPSS dan menghasilkan output seperti berikut.

Tabel. 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t-hitung	Sig.
Konstanta	5,214	–	–	–
Komunikasi (X1)	0,376	–	–	–
Motivasi (X2)	0,421	–	–	–

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil olah data SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,214 + 0,376X_1 + 0,421X_2$$

Interpretasi:

1. Konstanta (5,214), Jika Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 5,214. Ini menunjukkan kontribusi dasar yang muncul tanpa adanya pengaruh variabel bebas.
2. Koefisien Komunikasi ($b_1 = 0,376$), Setiap peningkatan 1 poin Komunikasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,376 poin, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

DOI:

3. Koefisien Motivasi ($b_2 = 0,421$), Setiap peningkatan 1 poin Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,421 poin.

Koefisien Motivasi lebih besar dibandingkan Komunikasi, sehingga Motivasi memiliki pengaruh dominan.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai Statistik	Sig.	Keterangan
Uji t Komunikasi (X1)	$t = 3,214$	0,002	Signifikan
Uji t Motivasi (X2)	$t = 4,992$	0,000	Signifikan
Uji F (Simultan)	$F = 46,711$	0,000	Signifikan
R	0,767	–	Kuat
R Square	0,589	–	58,9% kontribusi variabel
Adjusted R ²	0,577	–	57,7% kontribusi variabel

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t, variabel Komunikasi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,214 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan serta antar sesama karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dapat dicapai. Komunikasi yang efektif mampu memperkecil potensi miskomunikasi, meningkatkan koordinasi, serta menciptakan pemahaman yang sama dalam pelaksanaan tugas, sehingga berkontribusi langsung pada hasil kerja.

Selanjutnya, hasil analisis terhadap variabel Motivasi menunjukkan bahwa Motivasi memiliki t hitung sebesar 4,992 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini berada jauh di bawah 0,05, sehingga Motivasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan, baik berupa motivasi intrinsik (dorongan dalam diri) maupun ekstrinsik (hadiah, insentif, peluang karier, dan dukungan manajemen), maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan nilai t hitung yang paling tinggi, Motivasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan di BSI Kutacane. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa aspek motivasional merupakan elemen kunci dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Pengujian simultan melalui uji F menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F hitung diperoleh sebesar 46,711 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga H3 diterima. Artinya, kedua variabel bebas dalam model memiliki kemampuan menjelaskan variasi kinerja secara signifikan. Dengan demikian, kombinasi komunikasi yang efektif dan motivasi

yang memadai akan menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan performa karyawan.

Sementara itu, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,577. Artinya, 57,7% variasi perubahan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi dan Motivasi. Sementara sisanya, yaitu 42,3%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi individu, dan sistem reward yang lebih luas. Nilai R sebesar 0,767 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa peningkatan komunikasi internal dan motivasi kerja merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di BSI Kutacane.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kutacane. Hal ini dibuktikan melalui nilai adjusted R square sebesar 0,579, yang berarti bahwa 57,9% variasi perubahan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi dan Motivasi. Sementara sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian, seperti kompensasi, lingkungan kerja, rotasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Persentase kontribusi yang cukup besar ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk performa karyawan, khususnya dalam sektor perbankan syariah yang membutuhkan tingkat koordinasi, integritas, dan produktivitas tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menguatkan temuan serupa. Rakhmalina dan Tores (2025) membuktikan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan hubungan tersebut bersifat positif. Artinya, semakin baik komunikasi dan kolaborasi yang terjalin, semakin tinggi kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Azfa dan Solihah (2025) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 65,3%. Temuan ini senada dengan hasil penelitian saat ini, di mana motivasi menjadi salah satu variabel dominan dalam mendorong pencapaian kinerja optimal. Torasila dan Pajariantono (2025) juga menegaskan bahwa nilai-nilai religiusitas dapat meningkatkan tanggung jawab dan disiplin kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Pada penelitian lain, Ndruru (2024) serta Palupi (2023) menyatakan bahwa komunikasi yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai studi terdahulu, menegaskan bahwa komunikasi dan motivasi merupakan fondasi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam institusi perbankan yang sangat mengandalkan koordinasi antar-unit dan kesediaan karyawan untuk bekerja sesuai standar operasional.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial, penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa setiap karyawan memahami tugas, tanggung jawab, serta target kerja yang harus dicapai. Ketika atasan mampu menyampaikan arahan dengan jelas dan karyawan dapat menyalurkan umpan balik dengan baik, proses kerja akan berjalan lebih efisien. Interaksi yang terbuka juga membantu mengurangi miskomunikasi yang dapat menyebabkan kesalahan kerja dan menurunkan produktivitas.

Komunikasi berperan sebagai sarana koordinasi dan kolaborasi lintas divisi, yang sangat penting dalam dunia perbankan yang membutuhkan kerja tim dan ketelitian tinggi. Ketika komunikasi terjalin dengan baik, karyawan merasa lebih dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Palupi (2023) dan Ndruru (2024) yang menemukan bahwa komunikasi efektif meningkatkan kualitas kinerja secara langsung. Penelitian Rakhmalina dan Tores (2025) juga memperkuat temuan ini bahwa komunikasi merupakan faktor signifikan dalam mendorong performa kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab, pengembangan diri, dan kepuasan atas pencapaian, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan kreativitas. Sementara motivasi ekstrinsik, seperti gaji, bonus, penghargaan, dan peluang promosi, memberikan dorongan tambahan yang memperkuat semangat kerja karyawan. Keduanya berperan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Azfa dan Solihah (2025) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan performa karyawan. Selain itu, nilai-nilai religiusitas yang dikemukakan oleh Torasila dan Pajarianto (2025) juga dapat menjadi sumber motivasi internal yang meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Dengan demikian, motivasi terbukti menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja, baik berdasarkan penelitian ini maupun penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kutacane. Kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 57,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Sejalan dengan kesimpulan tersebut, disarankan agar Bank Syariah Indonesia di Kutacane meningkatkan kualitas komunikasi melalui penyampaian informasi yang akurat dan interaksi yang lebih aktif baik antar rekan kerja maupun antara karyawan dan pimpinan. Peningkatan motivasi juga perlu menjadi perhatian dengan memberikan arahan, dorongan, dan kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Cangara, Hafied. (2016). Pengantar Ilmu Komunikasi. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali.
- DeVito, J. A. (2024). Interpersonal Message. United States of America: Pearson.
- Ghozali, Imam, (2021). Apilkasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ivancevich, John. (2017). Perilaku & Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. A. Prabu. 2020. Evaluasi Kerja SDM. Refika. Aditama. Bandung:
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2023. Human Resource Management. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Purwanto, S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Memotivasi Mahasiswa Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb Dalam Berwirausaha. *Change Agent For Management Journal*, 3(2), 71–81. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Raharso, S. (2019). Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior : Kajian Empiris di Minimarket. *10th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 777–788.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2020). Perilaku Organisasi. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Romli, khomsahrial. (2024). Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sinambela, Lijan. (2022). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam Belas, CV Alfabeta. Bandung.
- Suranto. (2018). Komunikasi Organisasi Prinsip Komunikasi untuk peningkatan kerja organisasi. Yogyakarta: Rosda
- Susatyo, Herlamba. (2020). Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen. Gosityeng Publishing. Jakarta.
- Sutrisno. Edy, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

DOI:

Thoha, H. (2023). *Motivasi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Torang, Syamsir. (2023). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Alfabeta Bandung.

West, Richard dan Lynn H. Turner. (2019). *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika

Zulganef, (2023). *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*. Edisi pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.