

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT MANDIRI UTAMA FINANCE**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh:

Abdil Kadir
1911102431440

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

**Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Di PT Mandiri Utama Finance**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh:

**Abdil Kadir
1911102431440**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

Oleh :

Abdil Kadir

1911102431440

Samarinda, 17 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Yulia Tri Kusumawati, S.E., M.Sc., Ak
NIDN. 11190719002

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Abdil Kadir
NIM : 1911102431440
Program Studi : S1 Manajemen



Telah dipertahankan di depan penguji pada 17/07/2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :



Penguji I : Vera Anitra,S.E.,M.M (.....)
Penguji II : Yulia Tri Kusumawati,S.E.,M.Sc.,Ak. (.....)

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen



Irvan Susla, S.E., M.Si., Ph. D
NIDN. 062010721

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Abdil Kadir
NIM : 1911102431440
Program Studi : S1 Manajemen
Email : 1911102431440@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini secara, tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dengan dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 26 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan



Abdil Kadir

JUDUL ARTIKEL

IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abdil Kadir¹, Yulia TRI Kusumawati², Vera Antra³

Fakultas Ekonomi Hukum Politik & Psikologi

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

1911102431027@umkt.ac.id, 2@umkt.ac.id, 3ytk716@umkt.ac.id

INFO ARTIKEL:

Dikumpulkan: 11 Agustus 2022;

Diterima: 14 September 2022;

Terbit/Dicetak: 28 Oktober 2022;

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how much influence the climate of communication and work motivation has on the performance of employees of PT Mandiri Utama Finance Samarinda Branch. The data collected in this study by distributing questionnaires addressed to 70 employees at PT Mandiri Utama Finance Samarinda Branch as the object. Data testing techniques used in research are validity test, reliability test, classic assumption test, and hypothesis testing. The data analysis technique uses multiple linear regression. Results Research shows that the communication climate of PT. Mandiri Utama Finance influences employee performance. This research is also expected to add to the study of communication science.

Keywords: Communication Climate, Work Motivation, Employee Performance



Volume 28. Number 1,
September 2023, pp. 1-4
<http://doi.org/10.23960/jbm.v11i2.442>

Corresponding author :

Nama Penulis

(alamat institusi)

Email: penulis@xxx.xxx

(Cambria 8pt, Spasi 1 Normal)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim komunikasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Mandiri Utama Finance Cabang Samarinda. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini melalui penyebaran koesioner yang ditujukan kepada 70 karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Cabang Samarinda sebagai objeknya. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian

yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi dan motivasi kerja PT.Mandiri Utama Finance berpengaruh terhadap kinerja karyawan penelitian ini juga diharapkan bisa menambah kajian ilmu komunikasi. Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Komunikasi ialah interaksi antarmanusia sehingga bisa membantu dalam menguasai satu sama lain untuk pengakuan terhadap kepentingan bersama. Komunikasi pada sesuatu industri ada banyak aspek serta kasus semacam pada hawa komunikasi. Hawa komunikasi merupakan anggapan menimpa seberapa jauh anggota organisasi merasa kalau organisasi bisa dipercaya, menunjang, terbuka, menyimpan atensi serta secara aktif meminta komentar, dan berikan penghargaan atas standar kerja yang baik(Kriyantono, 2008).

Sumber energi manusia mempunyai kedudukan berarti dalam tiap penyelenggaraan aktivitas industri walaupun kedudukan serta guna dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang terus menjadi mutakhir. Meski demikian hingga detik ini tenaga kerja masih jadi aspek yang berarti dalam memastikan jalannya proses penciptaan, hingga industri sepatutnya mencermati tiap kinerja karyawan dalam bekerja secara efisien serta efektif. Kinerja karyawan ialah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas buat menggapai keberhasilan dalam bekerja, dikarena buat mengenali seberapa jauh keahlian mereka dalam melakukan tugas yang dibebankan padanya(Sinambela, 2016).

Hasil fenomena riset di PT. Mandiri Utama Finance memperoleh permasalahan kalau kemampuan kinerja karyawannya kurang disebabkan tidak menggapai sasaran yang diberikan oleh industri sehingga dibutuhkan training terhadap karyawana- karyawannya
Bersumber pada hasil penelitian

zandrato serta gurusung(2022) yang bertajuk“ Pengaruh Komunikasi, Motivasi serta Area Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutrifood Medan” melaporkan kalau komunikasi, motivasi serta area kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini pula didukung oleh riset dari Asputri et angkatan laut(AL),.(2019) yang bertajuk“ Pengaruh Komunikasi serta Hawa Kerja terhadap Motivasi serta Kinerja Pegawai pada Dinas Tumbuhan Pangan Holtikultura serta Perkebunan Provinsi Riau” yang melaporkan kalau komunikasi serta hawa kerja secara langsung mempengaruhi terhadap motivasi serta komunikasi secara langsung mempengaruhi terhadap kinerja. Tidak hanya itu, hasil riset dari Prasetyo et angkatan laut(AL),.(2021) yang bertajuk“ Pengaruh Hawa Komunikasi Organisasi serta Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan” melaporkan kalau hawa komunikasi organisasi tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Dan riset dari Theodora(2015) yang bertajuk“ Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang” melaporkan kalau motivasi kerja tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari sebagian riset diatas memunculkan kesenjangan yang membuat periset tertarik buat melaksanakan studi. Tidak hanya itu, kasus untuk PT Mandiri Utama Finance di Kota Samarinda menimpa hawa komunikasi serta motivasi kerja karyawan telah sanggup ataupun belum sanggup buat tingkatkan kinerja karyawan dengan sebagian aspek sehingga meningkatnya kinerja industri pula membuat periset berkeinginan buat berupaya menarik sebagian variabel independen yang diprediksi mempunyai pengaruh terhadap

kinerja karyawan yang bekerja di PT Mandiri Utama Finance di Kota Samarinda. Dengan ini periset mengambil judul “ Pengaruh Hawa Komunikasi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Utama Finance di Kota Samarinda”

Tata cara PENELITIAN

Tipe riset yang digunakan dalam riset ini merupakan kuantitatif. Bagi Sugiyono(2015: 13) riset kuantitatif ialah tata cara riset yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan buat mempelajari populasi ataupun ilustrasi tertentu, pengumpulan informasi memakai instrument riset, analisis informasi bertabiat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan buat menguji hipotesis yang sudah diresmikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Variabel	Kode	R hitung	R table	Keterangan
Iklim komunikasi (X ₁)	X1.1	0,820	0,2352	Valid
	X1.2	0,855		Valid
	X1.3	0,879		Valid
	X1.4	0,836		Valid
	X1.5	0,884		Valid
Motivasi kerja (X ₂)	X2.1	0,846	0,2352	Valid
	X2.2	0,855		Valid
	X2.3	0,700		Valid
	X2.4	0,836		Valid
	X2.5	0,812		Valid
Kinerja karyawan(Y)	Y1	0,832	0,2352	Valid
	Y2	0,896		Valid
	Y3	0,881		Valid
	Y4	0,783		Valid

Sumber : data penelitian di olah (2023)

a) Variabel Hawa Komunikasi(X₁)

Bedasarkan informasi Tabel diatas, bisa diketahui kalau variable iklim Komunikasi mempunyai alterasi angka outer model antara 0, 820 sampai 0, 884. Butir persoalan awal dengan penanda X1. 1 dikatakan baik serta penuhi ketentuan dari convergent validity; penanda kedua dengan penanda X1. 2 membuktikan nilai outer model sebesar 0, 855 dimana nilai ini bisa dikatakan baik serta penuhi ketentuan dari convergent validity; penanda ketiga dengan penanda X1. 3 membuktikan nilai puter model sebesar 0, 879 dimana nilai ini bisa dikatakan baik serta penuhi ketentuan dari convergent validity; penanda keempat dengan penanda X1. 4 membuktikan nilai outer model sebesar 0, 836 dimana nilai ini bisa dikatakan baik serta penuhi ketentuan dari convergent validity; penanda kelima dengan penanda X1. 5 membuktikan nilai outer model sebesar 0, 884 dimana nilai ini bisa dikatakan baik serta penuhi ketentuan dari convergent validity;.

Dari hasil analisis informasi(X₁) yang sudah diuji, membuktikan kalau variable iklim Komunikasi dengan kelima persoalan sudah terdistribusi secara valid serta sudah penuhi pengujian convergent validity. Informasi pada kuesioner bisa dikatakan sudah sanggup dimengerti oleh responden sebab mempunyai nilai dari outer loading diatas 0, 2.

b) Variabel Motivasi Kerja(X₂)

Bedasarkan informasi pada Tabel diatas, bisa dikenal kalau variabel kepuasan kerja mempunyai alterasi angka outer model antara 0, 700 sampai 0, 855. Butir persoalan awal dengan penanda X2. 1 membuktikan nilai outer model sebesar 0, 846 dimana nilai ini bisa dikatakan baik sertaenuhi ketentuan dari convergent validity; penanda kedua dengan penanda X2. 2 menunjukan nilai outer model sebesar 0, 855 dimana nilai ini bisa dikatakan baik sertaenuhi ketentuan dari convergent validity; penanda ketiga dengan penanda X2. 3 membuktikan nilai outer model sebesar 0, 700 dimana nilai ini bisa dikatakan baik sertaenuhi ketentuan dari convergent validity; penanda keempat dengan penanda X2. 4 membuktikan nilai outer model sebesar 0, 836 dimana nilai ini bisa dikatakan baik sertaenuhi ketentuan dari convergent validity; penanda kelima dengan penanda X2. 5 membuktikan nilai outer model sebesar 0, 812 dimana nilai ini bisa dikatakan baik serta memenuhi ketentuan dari convergent validity.

c) Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Bedasarkan informasi pada diatas, bisa dikenal kalau variabel disiplin kerja mempunyai alterasi angka outer model antara 0, 783 sampai 0, 896. Butir persoalan awal dengan penanda Y. 1 membuktikan nilai outer model sebesar 0, 832 dimana nilai ini bisa dikatakan baik sertaenuhi ketentuan dari convergent validity; penanda kedua dengan penanda Y. 2 membuktikan nilai outer model sebesar 0, 896 dimana nilai ini bisa dikatakan baik sertaenuhi ketentuan dari convergent validity; penanda ketiga dengan penanda Y. 3 membuktikan nilai outer model sebesar 0, 881 dimana nilai ini bisa dikatakan baik sertaenuhi ketentuan dari convergent validity; penanda keempat dengan penanda Y. 4 membuktikan nilai outer model sebesar 0, 783 dimana nilai ini bisa dikatakan baik sertaenuhi ketentuan dari convergent validity.

B. Uji Reabilitas

1. Cronbach Alpha

Cronbach' s alpha diucap pula dengan pengukuran batasan kalau dari nilai reabilitas sesuatu penanda. Sesuatu penanda bisa dikatakan reliable(bisa diandalkan) bila penanda yang diperoleh lebih besar daripada 0, 6. Bila informasi pada penanda membuktikan angka dibawah 0, 5, hingga poin persoalan diucap pula selaku not reliable ataupun tidak bisa diandalkan. Hasil analisis dari cronbach' s alpha disajikanpada Tabel berikut.

Hasil Analisis *cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	
Iklim Komunikasi (X1)	0,906	Reliable
Motivasi Kerja Kerja (X2)	0,861	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	Reliable

Sumber : data penelitian di olah (2023)

Bedasarkan Table diatas, bisa dikenal kalau hasil dari uji Cronbach' s Alpha pada penanda hawa komunikasi(X1) membuktikan angka 0, 906. Angka ini bisa dikategorikan lebih besar daripada 0, 5 sehingga informasi dari hawa komunikasi(X1) bisa dikatakan reliable ataupun bisa diandalkan. Hasil dari uji Cronbach Alpha pada penanda motivasi kerja(X2) membuktikan angka 0, 861. Angka ini bisa dikategorikan lebih besar daripada 0, 5 sehingga informasi dari motivasi kerja(X2) bisa dikatakan reliable ataupun bisa diandalkan. Hasil dari uji Cronbach' s Alpha pada penanda kinerja karyawan(Y) membuktikan 0, 871. Angka ini bisa dikategorikan lebih besar daripada 0, 5 sehingga informasi dari kinerja karyawan bisa dikatakan reliable ataupun bisa diandalkan. Sehingga bisa disimpulkan kalau variable(X1),(X2), serta(Y) membuktikan nilai diatas 0, 60 sehingga bisa dikatakan kalau seluruh variable mempunyai nilai realibilitas yang baik serta sudah cocok dengan batasan dari nilai minimum yang diharapkan.

1. Uji Multikolinieritas

Terdapat ataupun tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi bisa dideteksi apabila nilai VIF(Variance Inflation Factor)< 10 serta toleransi 0, 1 berarti tidak terdapat permasalahan multikolinearitas.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Tolerance	Vif	Keterangan
Iklim komunikasi(X)	0,212	4,722	Tidak ada multikolinearitas

Motivasi kerja(X)	0,212	4,722	Tidak ada multikolinearitas
-------------------	-------	-------	-----------------------------

sumber : data diolah peneliti menggunakan SPSS 22.2023

Dari hasil output data di dapatakan bahwa nilai vif < 10,00 dan nilai Tolerance >0,10maka tidak terdapat gejala multikolinearitas

a) Uji Normalitas

Bedasarkan hasil uji nomalitas dari variable iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada aplikasi SPSS 25 adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Normalitas

Nilai asymp sig (2-tailed)	Keterangan
0,090	Normal

sumber : data diolah peneliti menggunakan SPSS 22.2023

Bedasarkan hasil uji statistic non-parametik kolmogorovl-smirnom pada table 4 menunjukan nilai sig sebesar 0,090 > 0,05 yang berarti dalam penelitian berdistribusi normal

4. Uji Heteroskedasitas

Pada uji asumsi heteroskedastisitas yang dilakukan pada variable iklim komunikasi dan motivasi kerja maka di peroleh hasil output pada tabel sebagai berikut.

Tabel Hasil Uji Heteroskedasitas

Variable	Nilai SIG	Keterangan
Iklim komunikasi (X ₁)	0,719	Tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas
Motivsi kerja (X ₂)	0,540	Tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas

sumber : data diolah peneliti menggunakan SPSS 22.2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil heteroskedastisitas glejser, hasil perhitungan > 0,05 yang dapat dilihat dari kolom signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedstisitas

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis data menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi Pengaruh iklim komunikasi dan motivasi kerja terhdap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Regiresi Linier Berganda

Model	Nilai B	Keterangan
Konstanta	3,779	Positif
Iklim komunikasi(X ₁)	0,491	Positif
Motivasi kerja (X ₂)	0,123	Positif

sumber : data diolah penelitian menggunakan SPSS 22.2023

Berdasarkan data tabel *Coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi berganda untuk dua prediktor pada variabel Iklim Komunikasi (X₁) dan Motivasi kerja(X₂) adalah :

$$(Y = a + b1.x1 + b2.x2)$$

$$Y = 3,779 + 0,491 (X_1) + 0,123(X_2)$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b1 = koefisien regresi 1

b2 = koefisien regresi 2

X1 = iklim komunikasi

X2 = motivasi

- a) Nilai konstanta sebesar a= 3, 779, maksudnya kalau X1 serta X2 dikira konstan hingga Y hendak bernilai positif, maksudnya hawa komunikasi serta motivasi mempengaruhi positif pada kinerja karyawan.

- b) Nilai koefisien regresi X1 sebesar $b_1 = 0,491$ menampilkan kalau X1 mempengaruhi terhadap Y dengan arah positif, maksudnya hawa komunikasi mempengaruhi positif pada kinerja karyawan.
- c) Nilai koefisien regresi X2 sebesar $b_2 = 0,123$ menampilkan kalau X2 mempengaruhi terhadap Y dengan arah positif, maksudnya motivasi mempengaruhi positif pada kinerja karyawan.

1) Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda diatas digunakan buat pengujian hipotesis riset ini Bersama dengan uji T serta uji F.

a. Uji T(Parsial)

Uji- t dicoba buat mengkonfirmasi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. dengan taraf signifikan 5% ataupun 0,05. Prosedur pengambilan keputusan uji t parsial merupakan selaku berikut.

Tabel Hasil Uji T (Parsial)

Variable	T hitung	Nilai signifikansi	Keterangan
Iklim komunikasi(X ₁)	2,030	0,046	Signifikan
Motivasi kerja (X ₂)	2,331	0,023	Signifikan

sumber : data diolah peneliti menggunakan SPSS 22.2023

- 1) berdasarkan hasil uji T (X1) diatas nilai signifikan $0,046 < 0,050$ dan nilai tabel $2,030 > T_{tabel} 1,995$ maka dapat disimpulkan sehingga iklim komunikasi berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil uji T (X2) diatas nilai signifikan $0,023 < 0,05$ dan nilai tabel $2,331 > T_{tabel} 1,995$ maka dapat disimpulkan sehingga motivasi kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

a) Uji F (Uji simultan)

Pengujian statistik uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji F

Fhitung	Nilai signifikan	Keterangan
61,940	0,000	Signifikan

sumber : data diolah peneliti menggunakan SPSS 22.2023

Bedasarkan data tabel anova^a uji F secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} Sebesar 61,940 berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* (iklim komunikasi dan motivasi kerja) terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan) hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan ketentuan bahwa jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 61,940 > 3,136$

c. Uji koefisien determinasi dan koefisien kolerasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coefficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R^{square} sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Koefisien dan Determinasi

R	R Square	Keterangan
0,748	0,559	Hubungan kuat

sumber : data diolah peneliti menggunakan SPSS 22.2023

Bedasarkan hasil pengujian regresi Koefisien model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) yang di peroleh dalam penelitian ini sebesar 0,748 berada pada 0,60 – 0,799 yang artinya memiliki hubungan yang kuat dan berdasarkan hasil pengujian regresi Koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa koefisien determinasi (R₂) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,559 Hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

PENUTUP

Dari hasil riset yang sudah dicoba, bisa ditarik sebagian kesimpulan selaku berikut:

- 1. Ada pengaruh positif serta signifikan antara hawa komunikasi terhadap kerja

karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance. Hasil riset ini menampilkan kalau apabila terjalin kenaikan hawa komunikasi hingga hendak diiringi dengan meningkatnya kinerja karyawan. Kebalikannya, apabila terjalin penyusutan hawa komunikasi hingga hendak diiringi dengan menyusutnya kinerja karyawan

2. Ada pengaruh positif serta signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance. Hasil riset ini menampilkan kalau apabila motivasi kerja terjalin peningkatan

hingga hendak diiringi dengan meningkatnya kinerja karyawan. Kebalikannya, apabila terjalin penyusutan motivasi kerja hingga hendak diiringi dengan menyusutnya kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil riset menunjukkan hawa komunikasi serta motivasi kerja. Analisa temuan dicoba dengan metode menyamakan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel, dengan demikian bisa diasumsikan kalau nilai Fhitung Ftabel, hingga bisa disimpulkan kalau nilai tersebut menampilkan kalau terdapatnya pengaruh hawa komunikasi serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance.

B. Saran

Bersumber pada kesimpulan hasil riset, berikutnya baik buat kepentingan nstan ataupun buat kepentingan riset berikutnya, hingga di informasikan anjuran selaku berikut.

1. Dianjurkan pada industri buat senantiasa mencermati dalam membagikan alterasi pekerjaan kepada karyawan dalam menuntaskan tugasnya. Berikutnya, dianjurkan pula kepada industri buat mencermati dalam membagikan kebebasan buat menuntaskan pekerjaan kepada karyawan, dengan pemecahan pimpinan wajib lebih yakin kepada karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya.

2. Dianjurkan pada industri buat mempertahankan karyawan yang mempunyai komitmen yang kokoh buat terletak dalam industri dan terus mendesak dalam tingkatan komitmen supaya terus bertahan serta membagikan yang terbaik terhadap industri. Berikutnya dianjurkan pula kepada industri buat mencermati area kerja semacam sarana yang diberikan, kenyamanan serta kemaanan dalam bekerja dan perihal lain, sehingga karyawan merasa dicermati serta hendak menampilkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Untuk riset berikutnya, di harapkan bisa menambah perlengkapan ukur kinerja SDM supaya bisa di peroleh hasil yang lebih baik.

4. Riset selanjudnya pula diharapkan buat memakai lebih banyak sumber dari HRD semacam laporan karyawan.

5. Untuk riset selanjudnya bisa mengembangkan model riset dengan meningkatkan aspek aspek lain yang pengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- Adha, B. B. (2022). Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. *Fisip Ilmu Komunikasi*, 1–7.
- Azahra, N. S. (2016). *PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA RIAU – KEPRI*. 7, 1–23.
- Dwiki Asputri, C., Suarman, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau. *Bahtera Inovasi*, 3(1), 27–38. <https://doi.org/10.31629/bi.v3i1.1644>
- Goldhaber, G. M. (2016). *Organizational Communication* (6th ed.). Brown & Benchmark.
- Kriyantono, R. (2008). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Prenada Media Grup.
- Lantara, A. N. F. (2019). The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. *Management Science Letters*, 9(8), 1243–1256. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.4.017>
- Mansyur, M. (2020). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja. *Akuisisi: Jurnal Akuntansi*, 16(1), 17–30. <https://doi.org/10.24127/akuisisi.v16i1.445>
- Pace, W., & Faules, D. (2006). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Deddy Muly). PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Pace, W.R., & Faules, D. (2015). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Sakti, P. D., Haribowo, P., & Riyanto, M. (2020). The influence of Organizational Communication, Work Motivation, and Self-Efficacy on Employee Performance in PT Angkasa Pura Logistik Semarang Putri Dirgantara Sakti, Putut Haribowo*, Makmun Riyanto Applied Business Administration, State Polytechnic of Se. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 6(1), 13–22.
- Saleh, Akh. M. (2014). *IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2020). Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 53(3), 276. <https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>

- Sugiarto, S., & Putra, I. G. S. (2020). The role of communication climate on the performance of PT. Lazada Express Bandung employees with work motivation as an intervening variable. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(5), 160–165. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i5.788>
- Visi & Misi Perusahaan | Mandiri Utama Finance. (n.d.). Retrieved July 3, 2023, from <https://www.muf.co.id/visi-misi/>
- Wibowo, W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pres.
- Widiyanto, E.(2006)Hubungan antar *self-Efficacy* dengan Efektivitas Komuikasi pada *Receptionis* Hotel.

JURNAL JBM

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

dspace.umkt.ac.id

Internet Source

7%

2

repositori.umsu.ac.id

Internet Source

4%

3

eprints.ukmc.ac.id

Internet Source

3%

4

repository.radenfatah.ac.id

Internet Source

1%

5

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

1%

6

edoc.pub

Internet Source

1%

7

journal.ipm2kpe.or.id

Internet Source

1%

8

repository.umpalopo.ac.id

Internet Source

1%

BUKTI PENGIRIMAN (SUBMIT) ARTIKEL LUARAN PENELITIAN

Nama: Abdil Kadir

Nim : 1911102431440

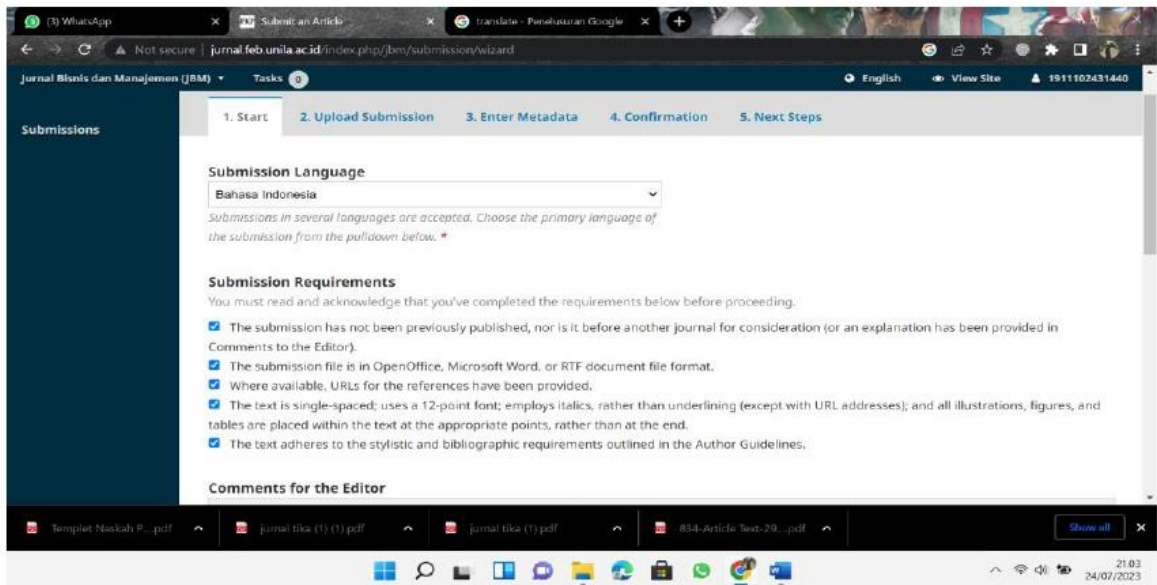
Nama Jurnal : JMB , JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

URL LAMAN JURNAL :

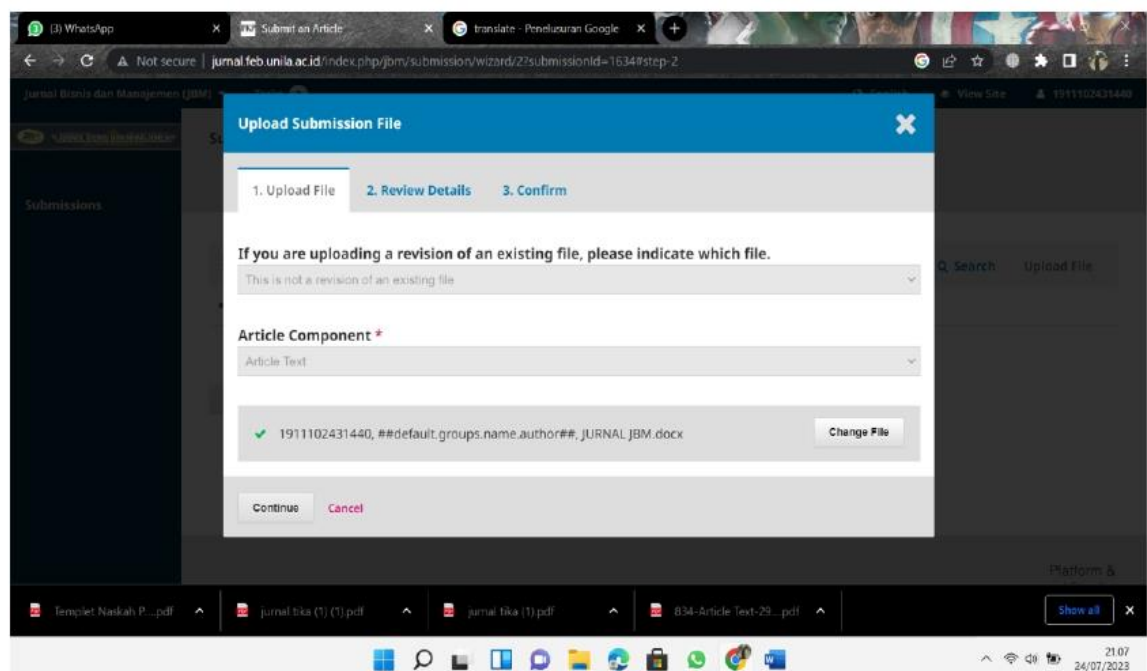
<http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/submission/wizard/2?submissionId=1634#>

Judul : pengaruh Iklim Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

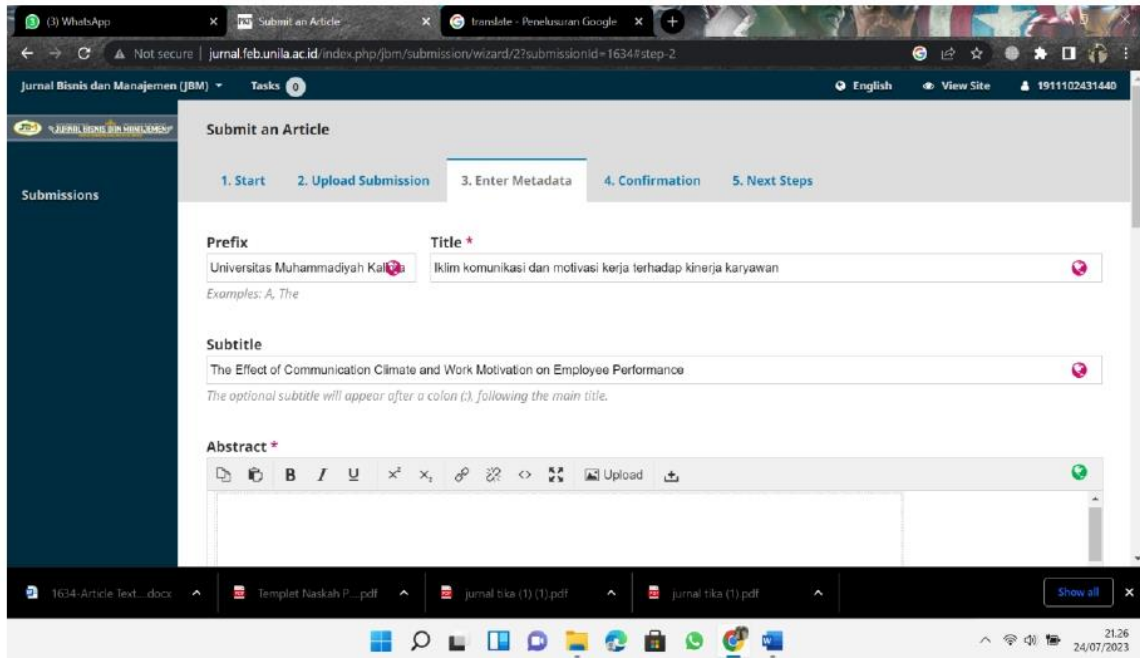
STEP 1



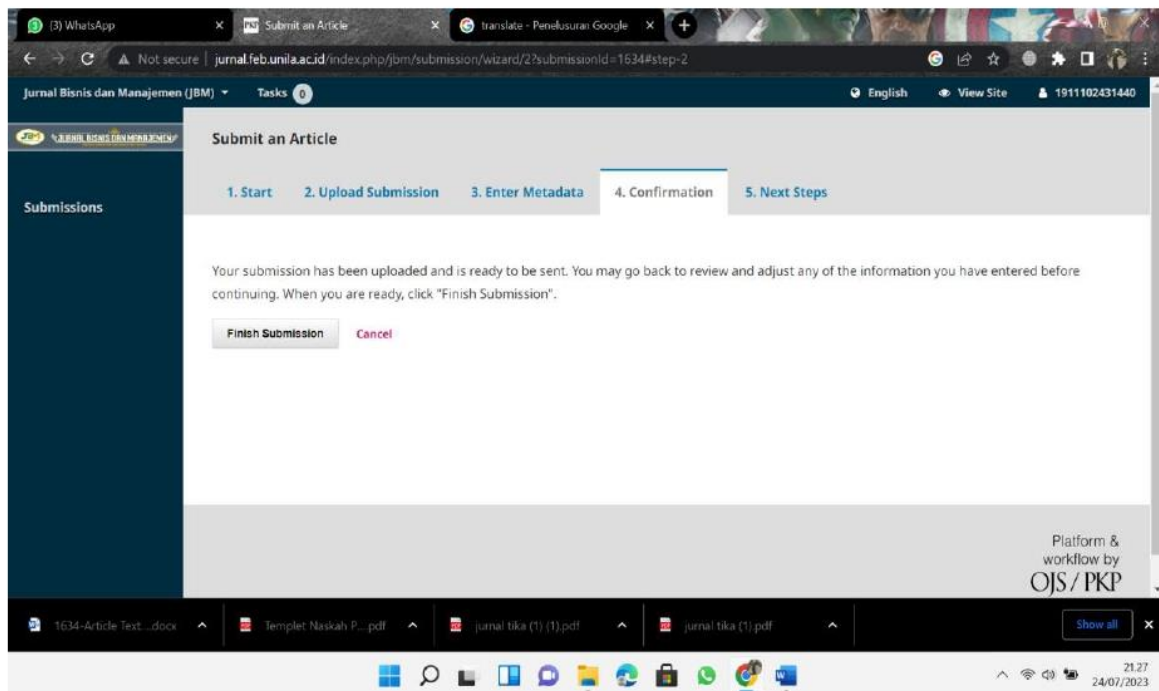
STEP 2



STEP 3



STEP 4



STEP 5

The screenshot shows a web browser window with the following elements:

- Browser Tabs:** (3) WhatsApp, Submit an Article, translate - Penelusuran Google.
- Address Bar:** Not secure | jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/submission/wizard/2?submissionId=1634#
- Page Header:** Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM) | Tasks | English | View Site | 1911102431440
- Page Content:**
 - Submissions** (left sidebar)
 - Submission complete** (main heading)
 - Thank you for your interest in publishing with Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM).
 - What Happens Next?** (sub-heading)
 - The journal has been notified of your submission, and you've been emailed a confirmation for your records. Once the editor has reviewed the submission, they will contact you.
 - For now, you can:
 - [Review this submission](#)
 - [Create a new submission](#)
 - [Return to your dashboard](#)
- Taskbar:** 1634-Article Text...docx, Templet Naskah P...pdf, jurnal tika (1) (1).pdf, jurnal tika (1).pdf, Show all, 21:28, 24/07/2023