

Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Kompen Entertainment Pekanbaru

Maher Defano Agista¹ Arwinence Pramadewi² Dian Puspita Novrianti³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: maher.defano6745@student.unri.ac.id¹ arwinence.pramadewi@lecturer.unri.ac.id² dian.puspita@lecturer.unri.ac.id³

Abstract

This study was conducted with the aim of determining the influence of work motivation, communication and work engagement on the performance of permanent employees at CV. Kompen Entertainment Pekanbaru. The population in this study consisted of 45 permanent employees. The sampling technique used in this study was total sampling, resulting in a sample size of 45 employees. The data analysis method employed in this study was multiple linear regression using SPSS software. The results of the study indicated that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Communication has a positive and significant effect on employee performance. Work engagement has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation, communication, and work engagement simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Communication, Work Engagement and Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan industri hiburan di Indonesia menunjukkan tren pertumbuhan yang signifikan dalam dekade terakhir. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), sektor ekonomi kreatif yang didominasi oleh industri hiburan menyumbang 7,4% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, dengan rata-rata pertumbuhan tahunan sebesar 8,3%. Kawasan Sumatera menempati posisi ketiga sebagai kontributor utama setelah Jawa dan Bali, dimana Provinsi Riau melalui Kota Pekanbaru berkembang menjadi pusat hiburan regional dengan nilai pasar *event* musik mencapai Rp 128 miliar pada tahun 2023 (Dinas Pariwisata Riau, 2024). Masalah kejenuhan menjadi hal umum di ibukota seperti Pekanbaru, yang disebabkan oleh kepadatan penduduk dan rutinitas harian yang monoton. Penyebab utama rasa jenuh tersebut antara lain tugas pekerjaan yang menumpuk dan kemacetan lalu lintas. Salah satu cara mengatasi kejenuhan adalah dengan menghadirkan hiburan yang mampu mengurangi kebosanan akibat aktivitas sehari-hari. Musik menjadi pilihan hiburan yang efektif, karena selain dapat mengisi waktu luang, musik juga berfungsi sebagai sarana relaksasi dan penghilang kelelahan. Industri musik di Pekanbaru pun berkembang pesat, dimulai dari tayangan televisi dan siaran radio, hingga sektor hiburan seperti berbagai *event* musik yang rutin diselenggarakan. Hal ini turut memberikan warna baru dalam mengatasi kejenuhan masyarakat ibu kota.

Dikarenakan tingginya permintaan dunia hiburan oleh masyarakat, menjadi peluang tersendiri bagi perusahaan yang bergerak dibidang hiburan seperti, perusahaan promotor musik. Salah satunya Kompen Entertainment. Kompen Entertainment adalah salah satu promotor musik yang berhasil menggelar berbagai konser musik dengan berbagai artis lokal, hingga nasional. Kompen entertainment telah menyelenggarakan beberapa konser seperti konser Dewa 19, Padi & Tulus, Pamungkas, dan lainnya. Kompen Entertainment didirikan pada tahun 2015 sebagai *event* promotor profesional, dengan aktif membuat *event event* di

Pekanbaru seperti musik, StandUp comedy dan Talkshow. Salah satu *event* yang diselenggarakan oleh Kompen Entertainment adalah Ylo Fest, *event* ini merupakan acara lanjutan Kompen Entertainment berkonsep festival dengan skala yang lebih besar dan menjadi salah satu *event* terbesar yang diselenggarakan di Kota Pekanbaru.

Sukses menjadi festival terbesar di pulau Sumatera pada saat itu Ylo Festival mampu mengundang penonton sebanyak 8.000 penonton dalam 1 hari. Dengan pencapaian yang besar Ylo Festival tentunya mempunyai beberapa permasalahan yang terjadi pada *event* tersebut salah satu contohnya dari band Vierratale tidak jadi tampil di *event* tersebut karena kelalaian dari management *event* Ylo Festival pada saat itu. Tidak hanya itu salah satu personil grup band Kahitna juga mengatakan tim pelaksana *event* Ylo Festival juga lalai karena tidak menyiapkan kebutuhan hospitality dengan baik sehingga salah satu *personil grup* band tersebut memposting di story Instagramnya bahwa dia kesal terhadap *event* Ylo Festival. Kemudian yang lebih fatal lagi *event* Ylo Festival tidak menyiapkan mekanismenya dengan baik yaitu salah satunya genset dan lampu di panggung tersebut meledak sehingga band yang tampil yaitu Fiersa Besari sangat dirugikan dan mengatakan bahwa ingin dicelakai oleh panitia. Selanjutnya, keluhan tidak hanya muncul dari pihak artis saja namun penonton Ylo Festival sangat banyak menyampaikan keluhan baik itu secara langsung ataupun melalui sosial media mereka mengenai *flow* artis yang tidak jelas, rundown tidak sesuai jadwal bahkan ada yang mengeluhkan mengenai tim pelaksana yang hanya berdiri santai sambil menonton acara tanpa memikirkan kalau mereka sedang bekerja. Tentunya masalah tersebut muncul dikarenakan kinerja karyawan yang kurang baik. Kinerja dari karyawan menentukan kinerja dari suatu organisasi atau perusahaan, dengan kata lain kinerja karyawan memberikan kekuatan atau keberhasilan terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan atasan dan karyawan CV. Kompen Entertainment memiliki komitmen untuk selalu memberikan layanan terbaik kepada para klien dan juga pelanggan yang telah memberikan kepercayaan kepada perusahaan untuk secara profesional mewujudkan project mereka dengan cara menjaga mutu pekerjaan dan bahan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan efisiensi system, serta anggap dari resiko bahaya dan serta berkembang dengan secara berkesinambungan dari masalah kesehatan karyawan yang bekerja dalam ruang lingkup dunia usaha. Dalam mencapai visi ini, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan kerja karyawan menjadi ukuran dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Tujuan organisasi akan tercapai melalui kinerja karyawan yang positif, sebaliknya organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan apabila kinerja karyawan tidak efektif dalam arti tidak sesuai dengan harapan kerja Perusahaan. Salah satu hal yang harus menjadi fokus perusahaan untuk ditingkatkan adalah kinerja karyawan. Berdasarkan data penilaian kinerja CV. Kompen Entertainment ditemukan bahwa nilainya masih berfluktuasi artinya kinerja para karyawan masih belum optimal. Untuk mengoptimalkan proses pelaksanaan kegiatan di CV. Kompen Entertainment terutama dalam masalah kinerja karyawan perlu adanya Motivasi kerja yang baik karena sikap seorang pemimpin ialah sebuah cara untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya. Menurut Robbins dan Judge (2019) bahwa karyawan yang termotivasi akan menunjukkan tingkat usaha yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Ketika motivasi kerja karyawan rendah, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan. Dalam kondisi seperti ini, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan dorongan motivasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tercapainya target produksi. Sebagaimana menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Seo dkk., (2020) motivasi

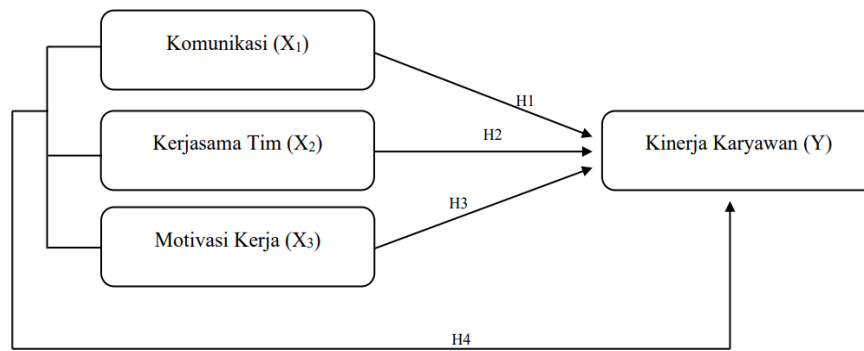
kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbeda dengan penelitian Pragiwani dkk., (2020) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Motivasi, komunikasi juga dapat menjadi faktor dari kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun komunikasi yang sehat antara karyawan yang ada di perusahaan. Dengan komunikasi, arus perpindahan informasi dalam perusahaan akan mengalir dengan baik. Hal tersebut bisa meminimalisir terjadinya kesalahpahaman, konflik serta semua pekerjaan bisa tersampaikan dengan jelas sehingga kegiatan di perusahaan bisa lebih cepat terselesaikan dan hasil atau kinerja yang dikerjakan karyawan bisa meningkat. Selain itu, keterlibatan kerja juga dapat menjadi faktor dari kinerja karyawan. Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Keterlibatan Kerja adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan. Dengan adanya Keterlibatan kerja dapat menjadi motivasi kuat untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Komitmen Keterlibatan kerja mempengaruhi apakah karyawan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan baru (Kharisma et al., 2019).

Mengenai pembahasan diatas, komunikasi merupakan hal yang penting dalam setiap perusahaan atau organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap meningkat dan menurunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Begitu juga dengan keterlibatan kerja adalah faktor yang dapat membuat pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan dengan koordinasi yang baik antara tim atau bagian. Serta motivasi kerja yang diperoleh karyawan dari perusahaan atau pimpinan akan memberikan dorongan kepada karyawan dan kinerja karyawan bisa maksimal. Pemberian motivasi yang sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja dan melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, pengolahan manajemen dalam perusahaan sangat bisa menentukan perusahaan itu sukses atau tidak dalam mewujudkan atau mencapai tujuan, berkembang dan majunya perusahaan serta dapat bersaing dengan perusahaan lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di CV. Kompen Entertainment Pekanbaru. Dengan memahami hubungan antar variabel tersebut, diharapkan hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi, komunikasi yang efektif, serta keterlibatan kerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

Lokasi pengambilan data penelitian ini yaitu di CV. Kompen Entertainment Jl. Kayu Manis Gg. Sumo No. 11 87. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, observasi dan studi pustaka. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS. Model penelitian dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Dengan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Kompen Entertainment Pekanbaru
- H2: Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Kompen Entertainment Pekanbaru
- H3: Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Kompen Entertainment Pekanbaru
- H4: Motivasi Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Kompen Entertainment Pekanbaru

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,867	0,2940	Valid
	Y.2	0,834	0,2940	Valid
	Y.3	0,794	0,2940	Valid
	Y.4	0,869	0,2940	Valid
	Y.5	0,861	0,2940	Valid
	Y.6	0,887	0,2940	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,840	0,2940	Valid
	X1.2	0,836	0,2940	Valid
	X1.3	0,876	0,2940	Valid
	X1.4	0,846	0,2940	Valid
	X1.5	0,829	0,2940	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,874	0,2940	Valid
	X2.2	0,838	0,2940	Valid
	X2.3	0,857	0,2940	Valid
	X2.4	0,860	0,2940	Valid
	X2.5	0,890	0,2940	Valid
Keterlibatan Kerja (X3)	X3.1	0,867	0,2940	Valid
	X3.2	0,900	0,2940	Valid
	X3.3	0,871	0,2940	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai *Pearson Correlation* > nilai r tabel (0,2940). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item ke empat variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,898	0,7	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,915	0,7	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X3)	0,854	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas pada seluruh variabel $> 0,7$. Artinya bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.7276639
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.053
	Negative	-.70
Test Statistic		.70
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui *Asymp. Sig* = 0,200 $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

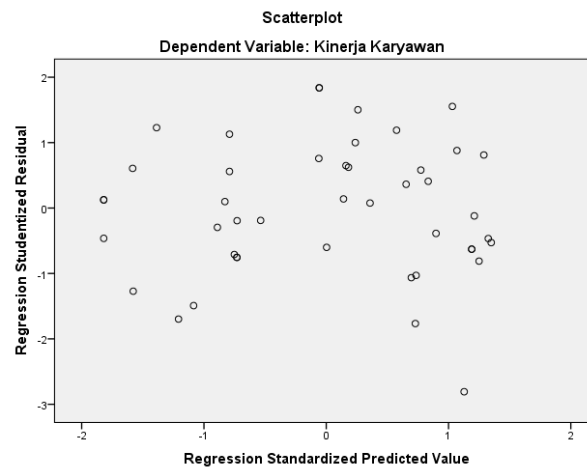
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,137	7,313	Tidak terdapat Multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0,120	8,324	Tidak terdapat Multikolinearitas
Keterlibatan Kerja (X3)	0,197	5,069	Tidak terdapat Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan *tolerance* $> 0,10$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Hasil Uji Heterosdetastisitas



Gambar 2. Scatterplot (Heteroskedastisitas)

Kemudian, pada penelitian ini menggunakan Uji *Glejser*. Uji *Glejser* adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji *Glejser*)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,963	,569		1,693	,098
	Motivasi Kerja	-,094	,083	-,460	-1,131	,265
	Komunikasi	,157	,092	,742	1,711	,095
	Keterlibatan Kerja	-,063	,122	-,176	-,519	,606

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 5 , dapat dilihat bahwa sig. Pada masing-masing variabel bernilai > 0.05. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. Dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Nilai-Nilai Koefisien Pada Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.823	1.018		.809	.423
	Motivasi Kerja	.307	.149	.279	2.054	.046
	Komunikasi	.498	.164	.439	3.033	.004
	Keterlibatan Kerja	.506	.218	.262	2.318	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui nilai persamaan regresi linier berganda dalam analisis penelitian ini adalah:

$$Y = 0,823 + 0,307 X_1 + 0,498 X_2 + 0,506 X_3 + e$$

Adapun arti dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai $\alpha = 0,823$, menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dianggap konstan atau tetap, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 0,823.
- b. Nilai $\beta_1 = 0,307$, menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan probabilitas sebesar 0,307. Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.
- c. Nilai $\beta_2 = 0,498$, menunjukkan bahwa apabila Komunikasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan probabilitas sebesar 0,498. Koefisien regresi komunikasi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.
- d. Nilai $\beta_3 = 0,506$, menunjukkan bahwa apabila Keterlibatan Kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan probabilitas sebesar 0,506. Koefisien regresi keterlibatan kerja bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.
- e. *Standar error* (e) merupakan variabel acak yang memiliki distribusi probabilitas dan mewakili semua faktor yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.823	1.018		.809	.423
	Motivasi Kerja	.307	.149	.279	2.054	.046
	Komunikasi	.498	.164	.439	3.033	.004
	Keterlibatan Kerja	.506	.218	.262	2.318	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 7, dapat dijelaskan hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,054 dengan signifikansi 0,046. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($2,054 > t$ tabel ($2,019$) atau signifikansi ($0,046 < 0,05$). Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Komunikasi. Diperoleh nilai t hitung sebesar 3,033 dengan signifikansi 0,004. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($3,033 > t$ tabel ($2,019$) atau signifikansi ($0,004 < 0,05$). Artinya, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Keterlibatan Kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,318 dengan signifikansi 0,026. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($2,318 > t$ tabel ($2,019$) atau signifikansi ($0,026 < 0,05$). Artinya, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1138.639	3	379.546	118.543	.000^b
	Residual	131.272	41	3.202		
	Total	1269.911	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 8, diperoleh hasil F hitung (118,543) > F tabel (2,833) dengan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja, komunikasi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat (H₄) diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.8947 ^a	.897	.889	1.78934
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 9, diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,8989 atau 88,9%. Artinya adalah bahwa sebesar 88,9% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, komunikasi dan keterlibatan kerja dan sisanya 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

H1: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kompen Entertainment. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka kinerja karyawan juga cenderung mengalami penurunan. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang *event organizer* seperti CV. Kompen Entertainment. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat menggerakkan seseorang untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo & Lesmana (2023); Kurniawati & Abdul Amin (2023); Tuhumena (2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kompen Entertainment. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi yang baik dapat membantu karyawan memahami tugas, memperlancar koordinasi kerja, mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan sesama rekan kerja. Pada perusahaan yang bergerak di bidang *event organizer* seperti CV. Kompen Entertainment, komunikasi menjadi faktor yang sangat penting karena pekerjaan dilakukan secara tim dan membutuhkan koordinasi yang cepat dalam pelaksanaan acara. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, pemahaman kerja, dan hubungan antar individu dalam organisasi sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vendy, et al., (2024); Ningrum et al., (2024) dan Saputro & Susanto (2025) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengaruh Keterlibatan Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kompen Entertainment. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, apabila keterlibatan kerja rendah, maka kinerja karyawan juga cenderung mengalami penurunan. Keterlibatan kerja yang tinggi membuat karyawan lebih aktif, bertanggung jawab, serta memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan sehingga mendorong peningkatan kualitas kerja. Pada perusahaan yang bergerak di bidang *event organizer* seperti CV. Kompen Entertainment, keterlibatan kerja menjadi faktor penting karena pelaksanaan *event* konser membutuhkan kerja sama tim, partisipasi aktif, komunikasi, serta kesiapan karyawan dalam menjalankan berbagai tugas secara cepat dan tepat. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung lebih antusias dalam bekerja, lebih mudah berkoordinasi dengan tim, serta mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam keberhasilan pelaksanaan *event* konser. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2023) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja menunjukkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaan, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, serta menganggap kinerja sebagai hal penting bagi harga dirinya. Semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, maka semakin besar dorongan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang optimal sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno & Permatasari (2025); Pakaya & Rozak (2025) dan Husin & Syahreza (2025) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, komunikasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kompen Entertainment. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik komunikasi, dan semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja, komunikasi, dan keterlibatan kerja menurun, maka kinerja karyawan juga cenderung menurun. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, komunikasi, dan keterlibatan kerja memiliki peran

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Kompen Entertainment. Dengan meningkatkan motivasi kerja melalui peluang pengembangan karier dan bimbingan pimpinan, memperbaiki komunikasi yang lebih nyaman dan terbuka, serta meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dalam berbagai aktivitas perusahaan, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing et al., (2023); Andini & Bangun (2024) dan Herlina & Sutar(2024) menyimpulkan bahwa motivasi kerja, komunikasi dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kompen Entertainment, (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kompen Entertainment. (3) Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kompen Entertainment, serta (4) Motivasi Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kompen Entertainment.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, I. D., & Bangun, W. (2024). *Pengaruh Job Involvement dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 14(3), 400–408. <https://doi.org/10.52643/jam.v14i3.3979>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlina, & Sutarni, S. (2024). Analisis Kompetensi, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bumiputera (JUMABU)*, 1(1). 50-70. <https://jurnal.stiebumiputera.ac.id/jumabu/article/view/4>
- Husin, C., & Syahreza, D. S. (2025). Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(1), 1577–1593. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.17863>
- Indayani, L. (2018). Pengantar Manajemen. In *Pengantar Manajemen*. Rajawali Pers. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Janamarta, S., Tholok, F. W., & Dharma, U. B. (2022). *Level of Satisfaction*, Jonathan. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indotama Domestik Lestari. *Skripsi*, 13.
- Karlina, E., & Rosento. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Linaldi, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT. Metalindo Prima. *Skripsi*, 13.
- Kurniawati, N. E., & Amin, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Afeksi: Jurnal Psikologi*, 1(2), 294–304. <https://doi.org/10.572349/afeksi.v2i2.1110>
- Ningrum, E. A., Suratriadi, P., & Alif, M. I. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Retorika: Jurnal Komunikasi, Sosial dan Ilmu Politik*, 1(6), 291–309.
- Pakaya, B. S., & Rozak, H. A. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(4). <https://doi.org/10.29040/jie.v9i4.18000>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di

- Celuk, Gianyar. Widya Amrita, 1(1), 65–76.
<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71.
<https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Retnosari, A., & Permatasari, R. I. (2025). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(2), 42–46. <https://doi.org/10.54371/jms.v4i2.888>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Saputro, R. D., & Susanto, A. H. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(6), 3391–3405.
- Sihombing, I., Rahman, A., & Rachmawati, I. K. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Unit Kebun Torgamba. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
<https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2256>
- Tuhumena, C. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 29–36.
<https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i2.143>
- Vendy, E., Muryani, E., & Iwan. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Dumas Tanjung Perak Shipyards. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1021–1035.
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4545>