

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan

PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan berada di jalan Sei Batang Hari Nomor 2 Medan. PT. Perkebunan Nusantara III (persero) selanjutnya disebut sebagai perusahaan didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, dalam rangka restrukturisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang perkebunan.

Pemerintah telah melakukan realokasi pengelolaan areal perkebunan di bawah BUMN perkebunan, dimana PT. Perkebunan III, IV, V telah dinyatakan bubar dan sejak tanggal tersebut digabung kedalam perusahaan baru yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (persero), walaupun substansinya masih meneruskan usaha sebelumnya dengan perubahan dalam struktur ekuitas (jumlah laba dan saldo laba) dan penambahan serta pengurangan beberapa aset dan kewajiban. Perusahaan didirikan berdasarkan akta No. 36 tanggal 11 Maret 1996 dari Harun Kamil, SH. Notaris di Jakarta telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam Surat Keputusannya No. C2-8331 HT.01,01.Th. 96 tanggal 8 Agustus 1996, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 81 tanggal 8 Oktober 1996 tambahan nomor 8674.

Anggaran dasar perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan akta No. 6 tanggal 12 Agustus 2008 dari Syafril Gani, SH, M.Hum, notaries di kota Medan, mengenai penyesuaian Anggaran Dasar

Perusahaan dengan ketentuan Undang-undang No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dan Undang-undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan serta Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2005 tentang pendirian, pengurusan, pengawasan, dan pembubaran Badan Usaha Milik Negara, akta perubahan ini telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat keputusannya No. AHU-73169.AH.01.02 Tahun 2008 tanggal 14 Oktober 2008. Pada saat ini PT. Perkebunan Nusantara III (persero) ini memiliki lahan perkebunan yang didukung dengan pabrik pengolahan untuk masing-masing komoditi.

Lahan perkebunan persero tersebar di 6 (enam) Daerah Tingkat II di Provinsi Sumatera Utara yaitu Kabupaten Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, dan Tapanuli Selatan. Sampai dengan tahun 2009, luas lahan yang dikelola mencapai 159.655,87 ha, yang terdiri dari tanaman karet seluas 37.788,31 ha, tanaman kelapa sawit seluas 105.126,89 ha, dan areal lain-lain seluas 16.840,67 ha, yang didukung oleh 11 Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas 423,33 ton Tandan Buah Segar (TBS)/jam, 11 unit Pabrik Pengolahan Karet (PPK)/hari. Perseroan melakukan pengolahan hasil tanaman dari kebun sendiri, Kebun PIR Plasma maupun dari pihak-pihak lain menjadi barang setengah jadi atau barang jadi dengan bentuk produk sebagai berikut :

- a. Komoditi Karet : Lateks Pusingan, Crumb Rubber dan Sheet
- b. Komoditi Kelapa Sawit : Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Karnael (PK)

Perseroan Juga melakukan kegiatan pemasaran komoditi kelapa sawit, karet di dalam dan di luar negeri. Untuk mendukung pemasaran komoditi dan produk

yang dihasilkan, seluruh BUMN yang ada di Indonesia telah membentuk kantor Pemasaran Bersama yang berkedudukan di Jakarta-Indonesia.

2. Ruang Lingkup Kegiatan PT. Perkebunan Nusantara III (persero)

Maksud dan Tujuan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) sesuai dengan Akta Pendirian Perseroan adalah :

1. Melaksanakan kebijakan dan program pemerintah dengan memberikan kontribusi nasional khususnya di sub sektor perkebunan.
2. Memupuk keuntungan (profit) dengan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berdasarkan peningkatan nilai tambah bagi pemerintah selaku pemegang saham.

Tujuan perseroan ditentukan berdasarkan visi dan misi perseroan, juga mempertimbangkan faktor kesinambungan pertumbuhan dan stabilitas usaha dalam jangka panjang. Untuk mencapai maksud dan tujuan sebagaimana termaksud diatas, perseroan menjalankan kegiatan usaha dalam bidang :

1. Pengusaha budidaya tanaman meliputi pembukuan dan pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, dan pemeliharaan serta melakukan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan pengusaha budidaya tanaman tersebut.
2. Produksi meliputi pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi dan atau barang jadi serta produk turunannya.
3. Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam produk serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha perseroan.

4. Pengembangan usaha bidang perkebunan, agro wisata, agro bisnis, dan agro industri.
5. Perseroan dapat mendirikan/menjalankan perusahaan dan usaha lainnya yang mempunyai hubungan dengan usaha bidang pertanian, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama dengan badan-badan lain sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Anggaran Dasar Perseroan.

3. Visi, Misi dan Tata Nilai PT. Perkebunan Nusantara III (persero)

a. Visi Perusahaan

Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan agro bisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis yang baik.

b. Misi Perusahaan

Adapun misi perusahaan meliputi :

1. Mengembangkan Industri Hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
2. Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
3. Memperlakukan karyawan sebagai aset strategi dan mengembangkan secara optimal.
4. Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan imbal hasil terbaik bagi investor.
5. Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
6. Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.

7. Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

4. Makna Logo PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)



1. Gambar 12 helai daun kelapa sawit di sebelah kiri bola dunia dan 7 urat daun karet yang berwarna hijau di sebelah kanan bola dunia melambangkan bahwa PTPN III memiliki 12 paradigma baru dan 7 strategi bisnis yang saling mendukung agar tercapai tujuan, yaitu selalu menjadi perusahaan perkebunan terbaik dengan *Team Work* yang solid dan inovatif serta ditunjang dengan *Green Technology, Green Business* dan ramah lingkungan.
2. Gambar 5 garis lintang horizontal dan vertikal yang berwarna biru, melingkupi bola dunia melambangkan bahwa PTPN III memiliki Tata Nilai (*values*) yang harus mampu mengimbangi kemajuan teknologi yang berkembang agar selalu menjadi yang terdepan dalam peningkatan usaha.
3. Gambar meteor yang mengelilingi bumi sehingga membentuk angka 3, melambangkan PTPN III bergerak dinamis, dengan semangat yang tinggi

untuk menguasai pasar global. Sedangkan meteor yang berwarna putih bermakna produksi lateks dan produk turunannya. Adapun meteor yang berwarna orange adalah CPO dan produk turunannya yang memancar tanpa henti untuk memenuhi kebutuhan pasar dunia.

5. Tata Nilai

PT. Perkebunan Nusantara III (persero) memiliki komitmen untuk menjunjung tinggi integritas profesional dan melaksanakan tata nilai yang berbasis :

1. Proactivity : selalu bersikap proaktif dengan penuh inisiatif dan mengevaluasi resiko yang mungkin terjadi.
2. Excellence : selalu memperlihatkan gairah keunggulan dan berusaha bekerja keras untuk hasil maksimal sesuai dengan kompetensi kita.
3. Team-Work : selalu mengutamakan kerja tim, agar mampu menghasilkan sinergi optimal bagi perusahaan.
4. Innovation : selalu menghargai kreativitas dan menghasilkan inovasi dalam metode dan produk baru.
5. Responsibility : selalu bertanggung jawab atas akibat keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan.

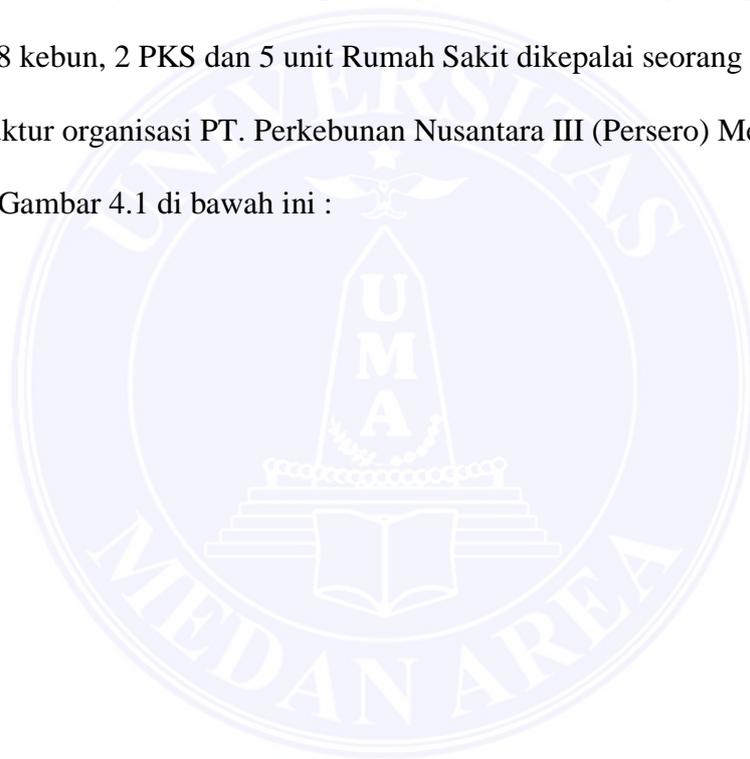
6. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam rangka memberikan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang seimbang maka perlu dibentuk struktur organisasi yang baik, sehingga tugas yang diberikan dapat dikerjakan secara efisiensi, sistematis dan

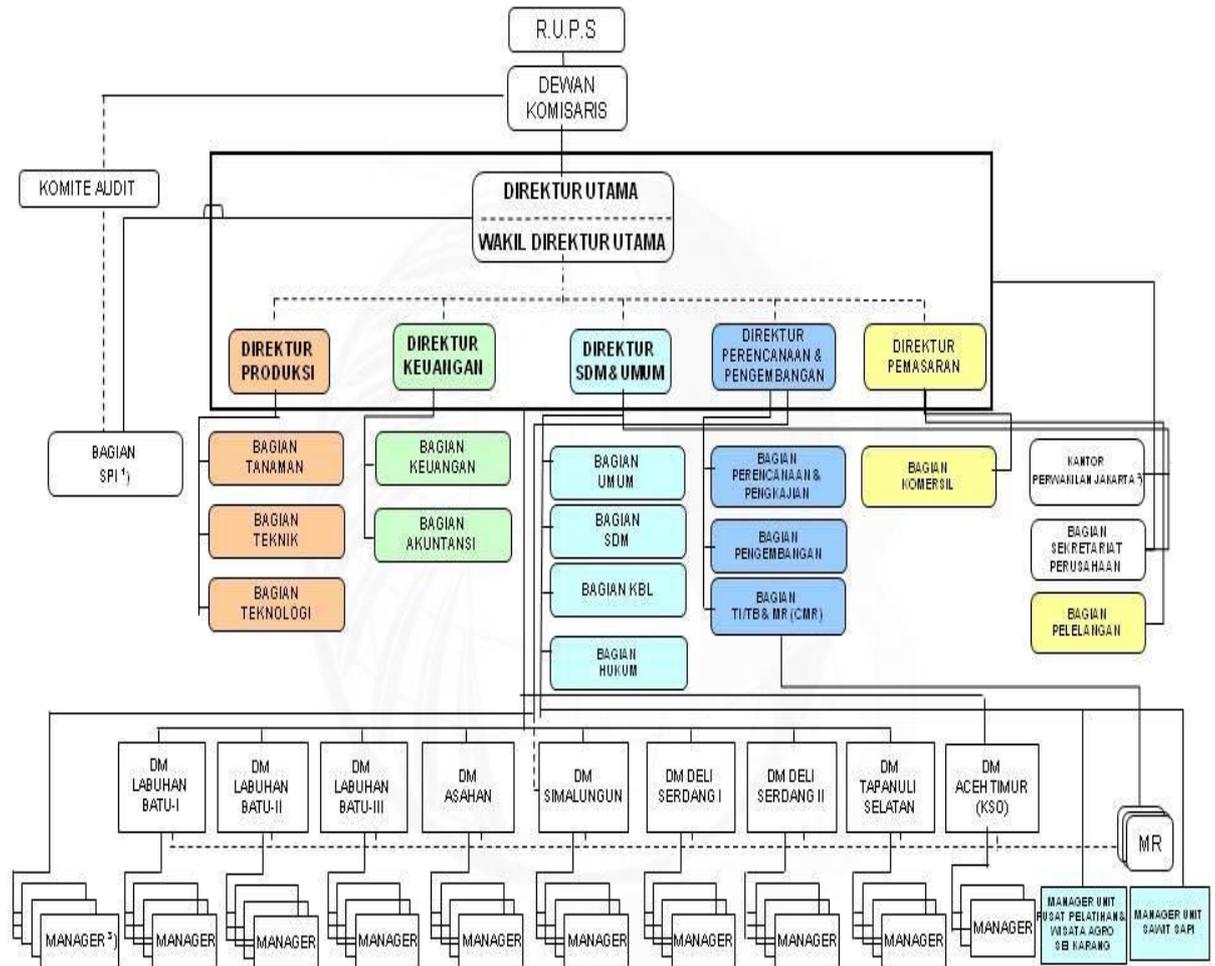
terkoordinir. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memiliki struktur organisasi garis lurus, dimana hubungan antara pimpinan bawahan bersifat langsung melalui suatu garis wewenang dan setiap wewenang dan tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang ada pada setiap bagian.

Struktur organisasi perusahaan berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan No. 3 12/SKPTS/06/2010 tanggal 05 April 2010, yang tertanda 16 kepala bagian, 9 distrik manajer, 1 general manajer serta 28 kebun, 2 PKS dan 5 unit Rumah Sakit dikepalai seorang manajer.

Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan disajikan dalam Gambar 4.1 di bawah ini :



STRUKTUR ORGANISASI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
Direksi,

- ¹⁾ Bagian SPI bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama
²⁾ Bagian Sekretariat Perusahaan dan Kantor Perwakilan Jakarta bertanggung jawab langsung kepada Board of Director (BOD) dan Direktur SDM & Umum sebagai PIC.
³⁾ Manajer di Kawasan Industri Sei Mangkei

7. Uraian Tugas

a) Anggota Direksi

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia No. KEP.132/MBU/2006 tanggal 27 Desember 2006 dan Surat Keputusan Menteri Negara BUMN No. KEP-145/MBU/2007 tanggal 13 Juli 2007 susunan anggota Direksi Perseroan adalah sebagai berikut :

Direktur Utama : Ir. H. Bagas Angkasa

Direktur Produksi : Ir. TS. Johan

Direktur Keuangan : Erwan Palawi SE.MBA

Direktur SDM & Umum : H.Harianto.SE

Dirembang : Ir.H.Nurhidayat

b) Direktur Utama

Direktur utama mengkoordinir seluruh fungsi dan langsung mengkoordinir anggota direksi lainnya yang terdiri dari Direktur Produksi, Direktur Keuangan, Direktur SDM, Direktur Perencanaan dan Pengembangan.

Tugas dan wewenang Direktur Utama :

- a. Mengambil keputusan dan penanggung jawab utama atas jalan dan tercapainya tujuan perusahaan serta memelihara dan menjaga harta perusahaan.
- b. Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan operasional perusahaan.
- c. Melaksanakan kebijaksanaan perusahaan, sesuai yang diatur di dalam anggaran perusahaan. Serta ketentuan yang digariskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham, Menteri Pertanian selaku kuasa pemegang saham dan Dewan Komisaris.
- d. Menetapkan langkah-langkah dalam melaksanakan kebijaksanaan di bidang produksi, teknik, pengolahan, tenaga manusia, keuangan, dan pemasaran.

- e. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas dan para anggota Direksi dan mengawasinya secara umum.
- f. Bersama-sama anggota Direksi lainnya mewakili perusahaan di dalam dan di luar pengadilan.
- g. Bertanggungjawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham melalui Dewan Komisaris.

c) Direktur Produksi

Direktur produksi dalam melaksanakan tugasnya mengkoordinir Kepala Bagian Tanaman, Kepala Bagian Teknik, Dan Kepala Bagian Teknologi.

Tugas dan wewenang Direktur Produksi :

- a. Menyusun perencanaan di bidang pekerjaan yang tercantum dalam kebijakan Direksi.
- b. Melaksanakan pengaturan-pengaturan dan pengendalian diri dari unit-unit usaha dan sarana pendukung mencakup tanaman (kultur teknis) produksi, teknologi dan sebagainya.
- c. Melaksanakan pemberian dan pengawasan terhadap kegiatan yang tercantum pada kebijakan Direksi.
- d. Melaksanakan rencana-rencana rehabilitasi dan investasi di bidang tanaman maupun sarana pendukung lainnya dari unit-unit usaha yang telah ada.

d) Direktur Keuangan

Direktur keuangan dalam melaksanakan tugasnya mengkoordinir Kepala Bagian Keuangan, Kepala Bagian Akuntansi, Kepala Bagian Komersil.

Tugas dan wewenang Direktur Keuangan :

- a. Menyusun perencanaan di bidang keuangan
- b. Menetapkan perencanaan di bidang keuangan
- c. Mengelola administrasi keuangan secara umum pada bidang keuangan dan perkantoran serta segala sesuatunya yang berkaitan dengan itu.
- d. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan terhadap bidang-bidangnya.

e) Direktur SDM dan Umum

Dalam melaksanakan tugas, Direktur SDM mengkoordinasi Kepala Bagian Umum, Kepala Bagian SDM, Kepala Bagian KBL, Kepala Bagian Hukum dan Manajemen Resiko.

Tugas dan wewenang Direktur SDM dan Umum :

- a. Menyusun perencanaan dibidang ketenagakerjaan dan masalah umum serta kesejahteraan karyawan.
- b. Menetapkan ketentuan-ketentuan pelaksanaan di bidang yang dikelolanya.
- c. Mengelola sumber daya manusia yang ada secara umum
- d. Melaksanaa pengendalian dan pengawasan terhadap bidang-bidang yang dikelolanya.

f) Direktur Perencanaan dan Pengembangan

Dalam melaksanakan tugas, Direktur Perencanaan dan Pengembangan Mengkoordinasi Kepala Bagian Perencanaan dan pengkajian, Kepala Bagian Pengembangan, Kepala Bagian TI dan TB/CMR.

Tugas dan wewenang Direktur Perencanaan dan Pengembangan :

- a. Menyusun perencanaan di bidang perencanaan dan pengembangan
- b. Menetapkan ketentuan-ketentuan pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebijakan Dewan Direksi
- c. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan terhadap bidang-bidang diatas termasuk anak perusahaan.

A. Pembahasan

1. Deskripsi Hail Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang pada awalnya terdiri dari 7 pertanyaan untuk variabel X_1 , 6 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 5 untuk variabel Y . Dimana yang menjadi variabel X_1 adalah iklim kerja, variabel X_2 adalah komunikasi dan variabel Y adalah prestasi kerja. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabel kepada 15 karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (diluar sampel sebenarnya) maka jumlah pertanyaan yang valid dan kemudian diteruskan kepada responden sebenarnya menjadi 7 pertanyaan untuk variabel iklim kerja (X_1), 6 pertanyaan untuk variabel komunikasi (X_2) dan 4 pertanyaan untuk variabel prestasi kerja (Y). Adapun angket yang akan disebarakan adalah sebanyak 53 eksamler kepada responden dan semuanya dikembalikan sehingga validitas angket mencapai 100%.

2. Profil Responden

Gambaran umum mengenai profil responden diperoleh dari hasil jawaban kuesioner, antara lain berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan jabatan. Berikut ini data dari 53 responden.

Umur/usia responden yang disajikan sampel dalam penelitian ini adalah antara 20 tahun sampai dengan 40 tahun ke atas.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 20	-	-
20-40	33	60,38
41-50	16	30,19
≥ 51	4	7,55
Jumlah	53	100

Sumber : Hasil Penelitian Penulis 2015

Pada tabel dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usianya adalah 33 orang responden (60,38%) berusia antara 20-40 tahun, 16 orang responden (30,19) berusia antara 41-50 tahun, dan 4 orang responden (7,55%) berusia ≥ 51 tahun. Sehingga bisa disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan ini paling banyak berumur 20-40 tahun, dari umur ini dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan masih produktif dalam bekerja dan perusahaan sudah

seharusnya dapat memberikan pengembangan karir untuk karyawan agar dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan menyelesaikan tugasnya sehingga kinerja karyawan meningkat. Dan sebaiknya perusahaan melakukan penggantian karyawan yang berusia diatas 51 tahun apabila sudah tidak produktif lagi dalam bekerja.

Tabel IV. 2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	38	71
2	Perempuan	15	29
Jumlah		53	100

Sumber : Hasil Penelitian Penulis 2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yang berjumlah 38 orang atau sekitar (71%) sedangkan perempuan berjumlah 15 orang atau sekitar (29%).

Tabel 4.3**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0 – 5 Tahun	15	29
2	6 – 10 Tahun	9	17
3	11 – 20 Tahun	9	17
4	21 – 25 Tahun	5	9
5	26 – 30 Tahun	5	9
6	> 31 Tahun	10	19
Jumlah		53	100

Sumber : Hasil Penelitian Penulis 2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden antara 0 – 5 Tahun berjumlah 29 orang atau sekitar (29%), kemudian antara >31 Tahun berjumlah 10 orang atau sekitar (19%), yang memiliki masa kerja antara 6 - 10 Tahun berjumlah 9 orang atau sekitar (17%), yang memiliki masa kerja antara 11 – 20 Tahun berjumlah 9 orang atau sekitar (17%), yang memiliki masa kerja antara 21 – 25 Tahun berjumlah 5 orang atau sekitar (9%), dan yang memiliki masa kerja antara 26 – 30 Tahun berjumlah 5 orang atau sekitar (9%).

Tabel 4.4**Identitas Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Bagian SDM	26	49
2	Bagian Tanaman	10	19
3	Bagian Teknologi	10	19
4	Bagian Komersial	7	13
Jumlah		53	100

Sumber : Hasil Penelitian Penulis 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas jabatan di bagian SDM berjumlah 26 orang atau sekitar (49%), sedangkan bagian tanaman berjumlah 10 orang atau sekitar (19%), sedangkan bagian teknologi berjumlah 10 orang atau sekitar (19%), dan di bagian komersial berjumlah 7 orang atau sekitar (13%).

3. Tabulasi Jawaban Responden

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* untuk menanyakan tanggapan karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mengenai pengaruh iklim kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan.

- 1) Variabel Iklim Kerja (X_1)

Tabel 4.5

Frekuensi Responden terhadap Variabel Iklim Kerja

Tanggapan Responden	SS		S		R		KS		TS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	17,0	35	66,0	6	11,3	2	3,8	1	1,9	53	100
2	12	22,6	30	56,6	7	13,2	4	7,5	0	0,0	53	100
3	24	45,3	28	52,8	1	1,9	0	0,0	0	0,0	53	100
4	8	15,1	34	64,2	5	9,4	5	9,4	1	1,9	53	100
5	13	24,5	30	56,6	9	17,0	1	1,9	0	0,0	53	100
6	10	18,9	33	62,3	9	17,0	1	1,9	0	0,0	53	100
7	11	20,8	30	56,6	9	17,0	3	5,7	0	0,0	53	100

Sumber : Hasil Penelitian 2015

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 53 orang responden untuk variabel iklim kerja, yaitu :

- a. Pada pertanyaan pertama, saya menaruh kepercayaan dan bersikap terbuka terhadap informasi yang tersedia di perusahaan sebanyak 9 orang (17,0%) yang menyatakan sangat setuju, 35 orang (66,0%) menyatakan setuju, 6 orang (11,3) menyatakan ragu-ragu, 2 orang (3,8%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,9%) menyatakan tidak setuju.

- b. Pada pertanyaan kedua, saya simpatik dan memberikan dukungan dalam penyelesaian pekerjaan yang ada di perusahaan sebanyak 12 orang (22,6 %) menyatakan sangat setuju, 30 orang (56,6%) menyatakan setuju, 7 orang (13,2) menyatakan ragu-ragu, 4 orang (7,5%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0) yang menyatakan tidak setuju.
- c. Pada pertanyaan ketiga, saya menjunjung tinggi kejujuran dalam menjalankan pekerjaan dan menghargai setiap hasil pekerjaan dan pendapat yang ada sebanyak 24 orang (45,3) yang menyatakan sangat setuju, 28 orang (52,8%) menyatakan setuju, 1 orang (1,9%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.
- d. Pada pertanyaan keempat, pekerjaan yang saya hadapi mempunyai sasaran yang periodik sebanyak 8 orang (15,1%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (64,2%) menyatakan setuju, 5 orang (9,4%) menyatakan ragu-ragu, 5 orang (9,4%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,9%) menyatakan tidak setuju.
- e. Pada pertanyaan kelima, saya merasa terlindungi dengan sasaran keamanan yang diberikan perusahaan untuk pekerjaan yang beresiko sebanyak 13 orang (24,5%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (56,6%) menyatakan setuju, 9 orang (17,0%) menyatakan ragu-ragu, 1 orang (1,9%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.
- f. Pada pertanyaan keenam, saya mengalami pertumbuhan kepribadian dengan melakukan pekerjaan di perusahaan sebanyak 10 orang (18,9%) menyatakan

sangat setuju, 33 orang (62,3%) menyatakan setuju, 9 orang (17,0%) menyatakan ragu-ragu, 1 orang (1,9%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.

- g. Pada pertanyaan ketujuh, perusahaan memberikan otonomi kepada tiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta dukungan yang bersifat membangun terhadap usaha-usaha karyawan sebanyak 11 orang (20,8%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (56,6%) menyatakan setuju, 9 orang (17,0%) menyatakan ragu-ragu, 3 orang (5,7%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.

2) Validitas Komunikasi (X₂)

Tabel 4.6

Frekuensi Responden terhadap Komunikasi

Tanggapan Reponden	SS		S		R		KS		TS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	18,9	32	60,4	10	18,9	1	1,9	0	0,0	53	100
2	11	20,8	39	73,6	3	5,7	0	0,0	0	0,0	53	100
3	13	24,5	37	69,8	3	5,7	0	0,0	0	0,0	53	100
4	20	37,7	27	50,9	6	11,3	0	0,0	0	0,0	53	100
5	16	30,2	27	50,9	5	9,4	5	9,4	0	0,0	53	100
6	11	20,8	31	58,5	6	11,3	3	5,7	2	3,8	53	100

Sumber : Hasil Penelitian 2015

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 53 orang responden untuk variabel komunikasi, yaitu :

- a. Pada pertanyaan pertama, komunikasi di dalam perusahaan berlangsung dengan singkat pemahaman baik komunikasi telepon sebanyak 10 orang (18,9%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (60,4%) menyatakan setuju, 10 orang (18,9%) menyatakan ragu-ragu, 1 orang (1,9%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.
- b. Pada pertanyaan kedua, komunikasi di dalam perusahaan berlangsung menyenangkan, tidak kaku, dan tidak terlalu formal sebanyak 11 orang (20,8%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (73,6%) menyatakan setuju, 3 orang (5,7%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0,0%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.
- c. Pada pertanyaan ketiga, pesan yang disampaikan komunikator kepada komunikasi pengaruh pada sikap positif komunikan dalam melaksanakan pekerjaannya sebanyak 13 orang (24,5%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (69,8%) menyatakan setuju, 3 orang (5,7%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0,0%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.
- d. Pada pertanyaan keempat, dengan adanya komunikasi didalam organisasi/perusahaan, mendorong meningkatnya hubungan yang makin baik didalam organisasi/perusahaan sebanyak 20 orang (37,7%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (50,9%) menyatakan setuju, 6 orang

(11,3%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0,0%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.

- e. Pada pertanyaan kelima, sikap dalam memenuhi pekerjaan yang dipentingkan sangat mendukung dengan adanya teknologi sebanyak 16 orang (30,2%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (50,9%) menyatakan setuju, 5 orang (9,4%) menyatakan ragu-ragu, 5 orang (9,4%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.

3) Validitas Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.7

Frekuensi Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja

Tanggapan Responden	SS		S		R		KS		TS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	18,9	32	60,4	10	18,9	1	1,9	0	0,0	53	100
2	11	20,8	39	73,6	3	5,7	0	0,0	0	0,0	53	100
3	13	24,5	37	69,8	3	5,7	0	0,0	0	0,0	53	100
4	20	37,7	27	50,9	6	11,3	0	0,0	0	0,0	53	100

Sumber :Hasil Penelitian 2015

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 53 orang responden untuk variabel prestasi kerja, yaitu:

- a. Pada pertanyaan pertama, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar hasil kerja yang telah ditetapkan sebanyak 10 orang (18,9%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (60,4%) menyatakan setuju, 10 orang (18,9%) menyatakan ragu-ragu, 1 orang (1,9%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.
- b. Pada pertanyaan kedua, di dalam mengerjakan pekerjaan karyawan tidak terikat sepenuhnya terhadap instruksi atasan tetapi berinisiatif sendiri sebanyak 11 orang (20,8%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (73,6%) menyatakan setuju, 3 orang (5,7%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0,0%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.
- c. Pada pertanyaan ketiga, ketaatan karyawan terhadap disiplin kerja di perusahaan sangat baik sebanyak 13 orang (24,5%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (69,8%) menyatakan setuju, 3 orang (5,7%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0,0%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.
- d. Pada pertanyaan keempat, didalam mengerjakan pekerjaan, karyawan saling mendukung dan saling kerjasama satu sama lain sebanyak 20 orang (37,7%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (50,9%) menyatakan setuju, 6 orang (11,3%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0,0%) menyatakan kurang setuju dan 0 orang (0,0%) menyatakan tidak setuju.

4. Uji Validitas dan Reabilitas Data

a. Uji Validitas

Jika terdapat koefisien korelasi $> 0,3$ dan taraf signifikan 5% ($0,05$). Dengan taraf tersebut maka instrumen dinyatakan valid. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output *item-total statistic* pada kolom *Correlated Item-Total – Total Correlation*.

Nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ sehingga $df = 53 - 2 = 51$ dan menghasilkan nilai r tabel sebesar $0,2706$ (*Tabel Product Moment r*).

Keputusan untuk menguji validitas dari data kuesioner adalah :

- Jika r_{hitung} positif (+) dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.
- Jika r_{hitung} negatif (-) dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

1) Hasil Uji Validitas Iklim Kerja (X_1)

Pada pengujian validitas ini akan menghasilkan keakuratan data dari iklim kerja. Hasil uji validitas untuk variabel X_1 (iklim kerja) dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja(X_1)

Variabel/indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,830	0,5140	Valid
Pertanyaan 2	0,799	0,5140	Valid
Pertanyaan 3	0,865	0,5140	Valid

Pertanyaan 4	0,767	0,5140	Valid
Pertanyaan 5	0,840	0,5140	Valid
Pertanyaan 6	0,857	0,5140	Valid
Pertanyaan 7	0,741	0,5140	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2015

Dari hasil pengellahan data yang telah diselesaikan dalam bentuk Tabel 4.5 di atas diketahui nilai r hitung keseluruhan pada variabel iklim kerja (x_1) bernilai positif dan lebih besar dari r tabel sebesar 0,5140. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa data yang disediakan dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_2)

Pada pengujian validitas ini akan menghasilkan keakuratan data dari komunikasi.

Data dalam Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel komunikasi ternyata semua pertanyaan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Variabel/indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,806	0,5140	Valid
Pertanyaan 2	0,688	0,5140	Valid
Pertanyaan 3	0,608	0,5140	Valid
Pertanyaan 4	0,797	0,5140	Valid
Pertanyaan 5	0,643	0,5140	Valid
Pertanyaan 6	0,681	0,5140	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2015

Dari hasil pengolahan data sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 4.9 diketahui bahwa nilai r hitung keseluruhan pada variabel Komunikasi (X_2)

bernilai positif dan lebih besar dari r tabel sebesar 0,5140. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa data yang disediakan dinyatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Selain pengujian validitas variabel iklim kerja (x_1) dan komunikasi (x_2), penelitian juga melakukan pengujian variabel Y yaitu prestasi kerja juga akan dilakukan. Adapun uji validitas prestasi kerja karyawan dapat disajikan dalam tabel pengolahan SPSS berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan

Variabel/indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,710	0,5140	Valid
Pertanyaan 2	0,519	0,5140	Valid
Pertanyaan 3	0,623	0,5140	Valid
Pertanyaan 4	0,690	0,5140	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2015

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai r hitung keseluruhan pada variabel prestasi kerja (Y) bernilai positif dan lebih besar dari r tabel sebesar 0,5140. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa data yang disediakan dinyatakan valid, sebagaimana disajikan dalam Tabel4.10.

b. Uji Reliability

Suatu instrumen adalah reliabel sebagai alat pengumpulan data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4.11

Uji Reabilitas Iklim Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	7

Sumber: Hasil Penelitian 2015

Tabel 4.6

Uji Reabilitas Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	6

Sumber: Hasil Penelitian 2015

Tabel 4.7

Uji Reabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	4

Sumber: Hasil Penelitian 2015

Tabel 4.14
Hasil Uji Reabilitas variabel Y, X₁, dan X₂

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklm Kerja (X ₁)	0,941	Realiabel
Komunikasi (X ₂)	0,875	Realiabel
Prestasi Kerja(Y)	0,799	Realiabel

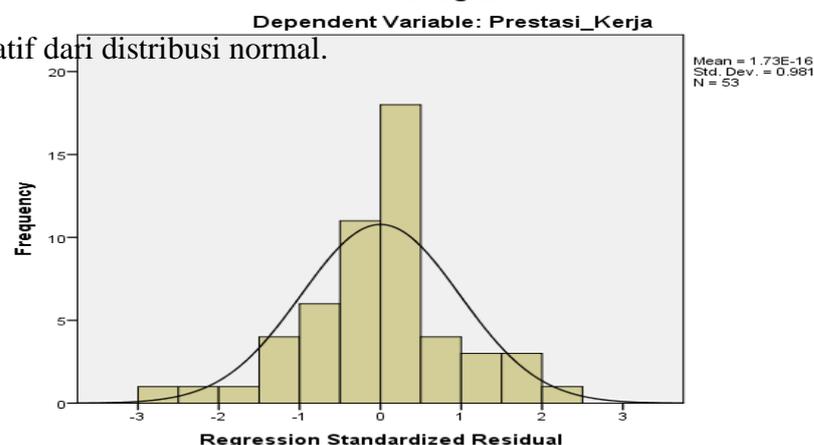
Sumber: hasil Peneliti (data diolah 2015)

Dari tabel 4.11, 4.12 dan 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

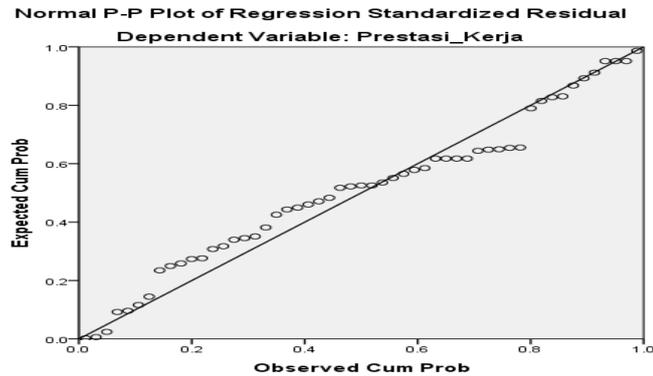
5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan melihat rasio *histogram* dan menggunakan *normal probabilityplot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

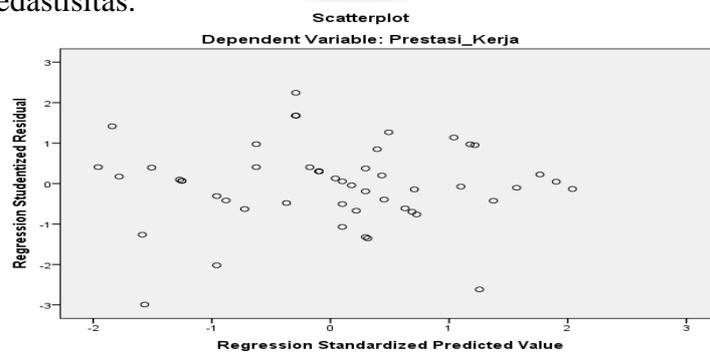


Gambar 4.3 Hasil Normal p-p plot

Pada grafik normal probability plots menunjukkan titik-titik menyebar berhimpit dan membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak tetap, maka diduga terdapat masalah heteroskedastisitas. Pada gambar berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas.



Gambar 4.4

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinearitas dengan melihat *tolerance* dan lawannya VIF. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

6. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20,00 for Windows*.

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.591	2.178		-1.649	.106

Iklm_kerja	.306	.082	.417	3.743	.000
Komunikas i	.437	.107	.455	4.085	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 20,2015

Persamaan regresi berganda.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -3,591 + 0,306 X_1 + 0,437 X_2$$

Dari hasil perhitungan regresi berganda di atas maka dapat diketahui bahwa apabila variabel iklim kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) tidak berubah atau tetap maka prestasi kerja karyawan (Y) adalah -3,591`

Hipotesis:

a) $H_0 : b_1 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel iklim kerja (X_1) terhadap variabel prestasi (Y) dan variabel komunikasi (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y).

b) $H_a : b_1 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel iklim kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan variabel komunikasi (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y).

c) T_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas $n - k$

n = jumlah sampel yaitu 53 responden karyawan pada Kantor Direksi PT.

Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 3$ variabel derajat bebas $n - k = 53$

$-3 = 50$.

Uji – t yang digunakan adalah uji salah satu arah dengan $\alpha = 0,05$.

Maka $t_{\text{tabel } 0,05 (50)}$ adalah 1,676.

d) H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan H_a diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Dari pengolahan data dalam Tabel 4.9 di atas diketahui bahwa signifikan kedua variabel lebih kecil dari 5%, dimana ketentuan harus dibawah 5%.

Hasil uji – t menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X1) $t_{\text{hitung}} = 3,743$ dan $df = 50$, maka $t_{\text{tabel}} = 1,676$. Oleh karena itu $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ H_0 ditolak. Artinya iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil uji – t menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X2) $t_{\text{hitung}} = 4,085$ dan $df = 50$, maka $t_{\text{tabel}} = 1,676$. Oleh karena itu $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial(Uji t)

Uji F berguna untuk menentukan apakah model penafsiran yang kita gunakan sudah tepat atau tidak.

Tabel 4.16**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	258.580	2	129.290	40.160	.000 ^b
Residual	160.967	50	3.219		
Total	419.547	52			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Iklim_kerja

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 20,2015

$$F_{hitung} = 40,160$$

F_{tabel} dengan taraf signifikansi lebih besar dari 5% (0,05)

$$df \text{ pembilang} = \text{jumlah variabel} - 2 = 3 - 2 = 1$$

$$df \text{ penyebut} = \text{jumlah data} - \text{jumlah variabel} = 53 - 3 = 50$$

maka f_{tabel} 4,034

maka dapat disimpulkan bahwa model linier sudah tepat. H_0 ditolak dan H_a diterima, karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($40,160 > 4,034$) maka dapat disimpulkan variabel iklim kerja dan komunikasi berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja.

8. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diukur dalam persentase. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel

independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Adapun hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini

Tabel 4.17

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.601	1.794

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Iklim_kerja

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 20,2015

Berdasarkan hasil penyujian pada Tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,616 yang berarti variabilitas variabel prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabelitas variabel iklim kerja dan komunikasi sebesar 61,6%. Sedangkan sisanya 38,4% dijelaskan oleh variabel lainnya motivasi, pengembangan karyawan, penempatan kerja, atau juga kerja sama kelompok yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh iklim kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III(Persero) Medan maka dapat ditarik kesimpulan sabagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X1) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil perhitungan uji t (uji varsial) dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga diterima dan H_0 ditolak.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X2) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), hasil perhitungan uji t (uji parsial) dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Hasil uji F menunjukkan f_{hitung} sebesar 40,160, sedangkan f_{tabel} sebesar 4,034. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa iklim kerja dan komunikasi berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh 61,6% dan sisanya 38,4% yang dijelaskan variabel lain. hal ini menunjukan variabel X1 da X2 mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Y.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka ada beberapa saran yang diberikan penulis sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa iklim kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peran pemimpin serta karyawan dalam menciptakan iklim harus ditingkatkan. Perusahaan harus semakin peka terhadap keadaan iklim kerja yang terbentuk agar karyawan merasa betah bekerja sehingga berdampak bagi peningkatan prestasi kerja pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan dan para karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan hendaknya selalu menciptakan dan menjaga kondisi komunikasi yang efektif. Jika terdapat hambatan dalam komunikasi, sebaiknya segera mengatasinya agar proses bekerja tidak terganggu dan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dalam perusahaan.
3. Pengaruh iklim kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan sebesar 61,6% dan sisanya 38,4% yang dijelaskan variabel lain. dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam menambah faktor-faktor lain di luar kedua variabel bebas tersebut.