

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.BANK CENTRAL ASIA, Tbk  
KANTOR WILAYAH V MEDAN**

**SKRIPSI**

**ERWINDA  
NPM : 11.832.0117**



**FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2015**

## ABSTRAK

**ERWINDA, 2015, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan.”**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan.

Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif, dimana peneliti mengukur antara variabel X dan variabel Y, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner sebanyak 10 item kepada 90 responden yang merupakan karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan. Dari hasil penelitian yang diperoleh Nilai sig. untuk kuesioner variabel komunikasi  $0,006 < \alpha = 0,05$ . Dengan demikian maka komunikasi (X) signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Nilai *R.Square* (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,082. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 8,2% kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Wilayah V Medan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi. Sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

**Kata kunci : Komunikasi, Kinerja Karyawan.**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan**”. Serta tak lupa shalawat beriring salam kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan kurikulum dalam rangka ujian tingkat akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.

Penulisan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.MEc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
3. Ihsan Efendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
5. Dhian Rosalina, SE. MM selaku Sekretaris Pembimbing yang telah memberikan bantuan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Pegawai Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan ilmu dan bantuan dalam segala kegiatan penulis sebagai mahasiswa.
7. Kedua orang tua (Bapak dan Ibu) serta keluarga besar penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungannya baik moril dan materil.

8. Teman-teman terdekat penulis dan teman satu angkatan 2011 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung, membantu dan menemani penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Semua pihak yang mendoakan dan mendukung penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan lancar.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan sehingga masih perlu dikaji dan dikembangkan lebih lanjut, kritik dan saran sangat penulis harapkan. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis kembalikan segala urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT meridhoi dan menjadikan ini sebagai ibadah disisi-Nya, amin.

Medan, Maret 2015

Penulis

ERWINDA

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	6
A. Komunikasi .....	6
1. Pengertian Komunikasi .....	6
2. Proses Komunikasi .....	6
3. Fungsi-fungsi Komunikasi .....	9
4. Dimensi Komunikasi .....	9
a. Komunikasi verbal dan nonverbal .....	9
b. Komunikasi satu arah dan dua arah .....	10
c. Komunikasi vertikal dan horizontal .....	11
B. Kinerja Karyawan .....	12
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	12

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	13
3. Penilaian Kinerja Karyawan .....	15
4. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan .....	16
C. Hubungan Komunikasi dan Kinerja Karyawan.....	18
D. Penelitian Terdahulu .....	21
E. Kerangka Konseptual .....	21
F. Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
A. Jenis Penelitian .....	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
1. Lokasi Penelitian .....	23
2. Waktu Penelitian .....	23
C. Populasi dan Sampel .....	24
1. Populasi .....	24
2. Sampel .....	25
D. Defenisi Operasional Variabel .....	27
1. Defenisi Variabel Penelitian .....	27
2. Variabel Independen (Variabel Bebas) .....	27
3. Variabel Dependen (Variabel Terikat) .....	27
E. Sumber Data .....	28
F. Teknik Pengumpulan Data.....	29
G. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian .....	29
H. Teknik Analisis Data .....	30

1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	30
2. Uji Asumsi Klasik .....	31
3. Uji Regresi Linier Sederhana .....	32
4. Uji Hipotesis .....	32
5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
A. Hasil Penelitian.....	34
1. Deskripsi Data Perusahaan .....	34
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	35
3. Tata Nilai Perusahaan .....	35
4. Struktur Organisasi Perusahaan .....	36
5. Deskripsi Tugas PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan..	39
6. Penyajian Data Responden .....	41
B. Pembahasan .....	43
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	43
2. Uji Normalitas .....	46
3. Uji Regresi Linier Sederhana .....	47
4. Uji Hipotesis .....	48
5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	49
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan .....	51
B. Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR GAMBAR

No.	No. Gambar	Nama Gambar	Hal
1.	Gambar 2.1	Proses Komunikasi	6
2.	Gambar 2.2	Kerangka Konseptual	18
3.	Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan	34



## DAFTAR TABEL

No.	No. Tabel	Nama Tabel	Hal
1.	Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	20
2.	Tabel 3.2	Rincian Jumlah Populasi Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan	21
3.	Tabel 3.3	Rincian Jumlah Sampel Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan	22
4.	Tabel 3.4	Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya	24
5.	Tabel 3.5	Tabel Instrumen Skala Likert	25
6.	Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	38
7.	Tabel 4.2	Usia Responden	38
8.	Tabel 4.3	Pendidikan Responden	39
9.	Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kuesioner Komunikasi	40
10.	Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan	40
11.	Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Data	41
12.	Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	42
13.	Tabel 4.8	Hasil Uji Signifikan	43
14.	Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	44
15.	Tabel 4.10	Hasil Uji Hipotesis	45
16.	Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	46

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia adalah faktor pertama dan terutama yang akan selalu dibutuhkan pertama kali dalam sebuah organisasi sebagai subjek dan objek dalam organisasi atau kelompok tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar adalah cara untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien untuk mencapai titik puncak yang diinginkan.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, salah satunya dengan komunikasi. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan adanya komunikasi yang efektif, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Dalam bekerja, karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing.

Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Menurut Himstreet dan Baty dalam Purwanto (2006:3) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau

tindakan. Tidak dapat dibayangkan, apabila dalam sebuah perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi antar setiap orang, hal ini tentu akan menyebabkan *miss communication*, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Dalam mewujudkan komunikasi yang efektif, diperlukan transmisi data dan ketrampilan tertentu dari pengirim atau penerima informasi. Ketrampilan tersebut meliputi ketrampilan membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain. Dengan keterampilan tersebut akan membuat sukses pertukaran informasi.

Kepuasan komunikasi karyawan sebagai pihak internal organisasi tentunya juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan puas yang ingin dimiliki anggota organisasi mempengaruhi perilaku dalam berkomunikasi jika anggota organisasi merasa puas mendapatkan informasi yang dikomunikasikan dengan cara konsisten sesuai apa yang diharapkan, bisa dikatakan anggota tersebut mengalami kepuasan komunikasi (Muhammad 2007: 88). Bagi karyawan baru prestasi kerja merupakan bukti dari pemahaman mereka terhadap pekerjaan, sedangkan bagi karyawan lama prestasi kerja merupakan umpan balik terhadap perilaku baik mereka. Penghargaan terhadap hasil kinerja melalui komunikasi yang baik dapat memicu peningkatan kinerja. Secara lebih rinci, kriteria pengukuran kinerja menyimpulkan bahwa factor-faktor kinerja yang sering digunakan sebagai indikator penelitian adalah pengetahuan, kemampuan, keterampilan kerja, sikap terhadap pekerjaan (antusiasme, komitmen dan motivasi), kualitas kerja, volume hasil produksi dan interaksi (komunikasi, hubungan dalam kelompok). Komunikasi yang jelas dan efektif akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Salah satu perusahaan yang mengandalkan cara berkomunikasi karyawan dalam kegiatan perusahaan adalah Bank Central Asia (BCA). PT. Bank Central

Asia, Tbk adalah perusahaan jasa keuangan swasta terbesar di Indonesia yang memiliki 12 juta nasabah dan tersebar di 1.028 kantor di seluruh Indonesia. Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah. Pemberian pelayanan solusi dan promosi produk dilakukan dengan cara berkomunikasi, baik komunikasi secara langsung maupun dengan media elektronik.

Penulis berkesempatan melihat dan melakukan sedikit tanya jawab dengan salah seorang karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan yang beralamat di Jalan Pangeran Diponegoro Nomor 15 Medan dan bekerja pada divisi logistik. Dari penjelasan karyawan tersebut penulis memperoleh gambaran tentang berbagai keberagaman, seperti usia, pendidikan, suku bangsa, cara berkomunikasi dan tingkat interaksi yang berbeda, baik sesama karyawan maupun terhadap atasan dan bawahan.

Penulis melihat dengan berbagai keberagaman tersebut, terkadang komunikasi karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan tidak selalu berjalan dengan lancar, seperti pemakaian bahasa suku atau etnis tertentu di ruang kerja yang mengakibatkan karyawan lain yang tidak mengerti bahasa tersebut menjadi bingung dan menduga-duga, serta tidak jarang menimbulkan pikiran negatif dan rasa tidak nyaman. Keberagaman ini juga berdampak pada melemahnya wewenang pimpinan, seperti usia pimpinan yang lebih muda dari bawahan yang mengakibatkan pimpinan merasa segan memberi teguran maupun peringatan saat bawahan melakukan kesalahan, sehingga bawahan merasa santai dan bekerja tidak efektif, padahal komunikasi yang berbentuk teguran ini diperlukan agar seluruh kegiatan sesuai prosedur kerja. Ini merupakan kinerja yang kurang baik dari pimpinan maupun bawahan tersebut.

Komunikasi karyawan yang berjalan kurang baik dan tidak efektif berdampak negatif bagi kinerja karyawan, karena karyawan menjadi kurang semangat bekerja dan merasa tidak nyaman dengan suasana kerja, sehingga berbagai informasi maupun kerja sama tidak terjalin dengan baik dan penulis menduga hal ini menyebabkan kemunduran kinerja dari para karyawan tersebut. Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:170) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Namun hal ini baru pengamatan sementara pada beberapa karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan dan belum didasarkan oleh penelitian nyata dan hasil perhitungan yang valid, sehingga belum menjadi kesimpulan dari pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah inilah penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan penulis teliti adalah “Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan”.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan komunikasi dan kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Bagi pihak lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Komunikasi**

##### **1. Pengertian Komunikasi**

Menurut Himstreet dan Baty dalam Purwanto (2006:3) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Menurut Effendy (2006:9), kalau dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan. Kesamaan bahasa yang dipergunakan dalam percakapan itu belum tentu menimbulkan kesamaan makna. Dengan lain perkataan, mengerti bahasanya saja belum tentu mengerti makna yang dibawakan oleh bahasa tersebut.

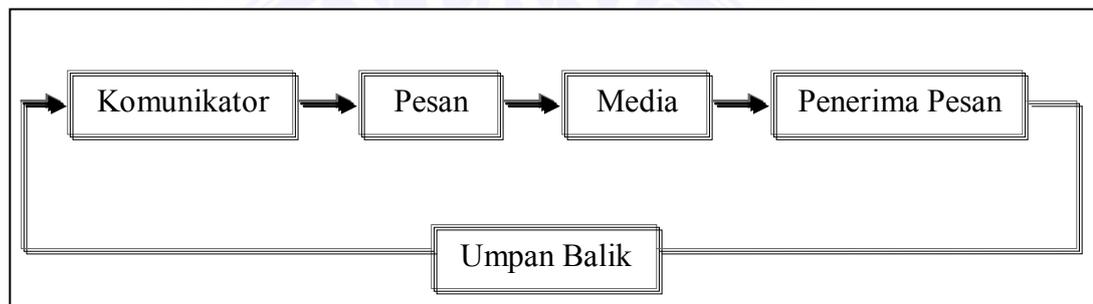
Menurut Sutrisno (2010:43) komunikasi adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan, pesan itu dapat berbentuk verbal ataupun nonverbal. Menurut Handoko (2001:272) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas perusahaan, karena pengurusan informasi akan dapat berjalan dengan baik bila dalam perusahaan terdapat komunikasi yang efektif.

##### **2. Proses Komunikasi**

Menurut Bovee dan Thill (*Business Communication Today*) dalam Purwanto (2006:11) proses komunikasi terdiri dari enam tahap, yaitu:

- a. Pengirim mempunyai suatu ide atau gagasan
- b. Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan
- c. Pengirim menyampaikan pesan
- d. Penerima menerima pesan
- e. Penerima menafsirkan pesan
- f. Penerima memberi tanggapan dan mengirim umpan balik kepada pengirim.

John, Robert dan Michael (2002) dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” mencoba menggambarkan proses komunikasi secara umum, yaitu :



Gambar 2.1 Proses Komunikasi - Sumber : John, Robert dan Michael (2002)

Proses ini melibatkan lima unsur, yaitu :

- a. Komunikator (pengirim pesan)

Dalam konteks perusahaan, komunikator adalah karyawan atau manajer yang memiliki ide, niat-niat, informasi dan tujuan untuk berkomunikasi.

- b. Pesan

Pesan adalah ide atau gagasan komunikator yang menjadi sekumpulan simbol yang sistematis, yang mengungkapkan makna informasi melalui komunikasi. Segala hal yang disampaikan komunikator terekspresikan dalam pesan, baik verbal atau nonverbal.

c. Media

Komunikator dapat menyampaikan informasi kepada penerima pesan dengan berbagai cara atau media, seperti komunikasi tatap muka, media elektronik (telepon dan komputer), media massa (surat kabar dan majalah) dan lain-lain.

d. Penerima pesan (komunikan)

Penerima pesan mencoba memahami (menguraikan) pesan yang disampaikan berdasarkan pengalaman dan pemahaman sebelumnya, karena setiap penerima pesan memiliki cara tersendiri untuk memahami pesan tersebut.

e. Umpan balik (respon)

Setiap proses komunikasi diharapkan munculnya umpan balik, sehingga komunikator tahu apakah pesan telah diterima dan telah menghasilkan respon yang diharapkan atau terjadi kesalahpahaman.

Menurut Siagian (2008:309) seluruh proses komunikasi menyangkut hal-hal sebagai berikut :

- a. Adanya dua pihak yang terlibat, yaitu subyek dan obyek komunikasi.  
Subyek merupakan sumber dan obyek sebagai sasaran komunikasi.
- b. Adanya “pesan” yang hendak disampaikan oleh subyek kepada obyek.
- c. Pemilihan cara atau metode yang digunakan oleh subyek untuk menyampaikan pesan, lisan atau tulisan dengan alat penyampaiannya.
- d. Pemahaman metode penyampaian pesan oleh obyek sehingga pesan diterima dalam bentuk yang diinginkan oleh subyek.
- e. Penerimaan oleh obyek.
- f. Umpan balik dari obyek ke subyek.

### 3. Fungsi-fungsi Komunikasi

Menurut Sutrisno (2010:44) komunikasi mempunyai fungsi dalam kehidupan seseorang. Fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Pertumbuhan individu

Seseorang berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan. Makin banyak pengalaman yang diperoleh seseorang, maka makin berkembang seseorang tersebut sebagai individu.

b. Belajar

Erat hubungannya dengan pertumbuhan adalah proses belajar. Dalam hubungan ini, belajar berarti pengumpulan informasi sedangkan pertumbuhan mencakup kepribadian secara keseluruhan.

c. Kesadaran diri

Seseorang akan sadar tentang dirinya berkat komunikasi, karena mendapat informasi dari orang lain (langsung atau tidak langsung) tentang dirinya.

d. Interaksi dengan lingkungan

Semua orang ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang/tempat dan benda-benda. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan *perceptual* sering pula disebut kerangka acuan. Untuk hidup dalam dunia *perceptual*, seseorang harus mengubah pikiran dan tingkah lakunya terus-menerus.

### 4. Dimensi Komunikasi

a. Komunikasi verbal dan nonverbal

Menurut Purwanto (2006:5) ada dua bentuk dasar komunikasi yang lazim digunakan dalam perusahaan, yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menyampaikan pesan-pesan bisnis, baik

secara lisan maupun tulisan. Seperti berbicara langsung, mengirim surat. Sedangkan komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang kurang terstruktur dan bersifat spontan, yang terjadi secara alami seperti gerakan tubuh dan ekspresi wajah.

Menurut Sutrisno (2010:45) komunikasi verbal adalah suatu proses pertukaran pengertian yang menggunakan kata-kata. Sedangkan komunikasi nonverbal merupakan proses penyampaian pesan tanpa menggunakan kata-kata, seperti ekspresi wajah, gerakan tangan, gerakan tubuh dan sebagainya.

Menurut John, Robert dan Michael (2002) mengatakan komunikasi verbal adalah penyampaian pesan, ide atau gagasan dengan kata-kata. Dan komunikasi nonverbal adalah ekspresi emosi yang spontan dan tidak dapat dikendalikan, dan terkadang merupakan sesuatu yang disadari dan ditampilkan tidak sengaja, seperti pergerakan tubuh, ekspresi wajah dan gerakan mata.

#### **b. Komunikasi satu arah dan dua arah**

Menurut Sutrisno (2010:46) komunikasi satu arah, pesan hanya mengalir dari pengirim pesan tanpa ada balasan. Sedangkan komunikasi dua arah, pesan mengalir baik dari pengirim maupun penerima, yang secara bergantian mengirimkan pesan dan sebaliknya. Sutrisno (2010:47) mengatakan komunikasi satu arah pada umumnya :

1. Lebih cepat dan efisien.
2. Tampak lebih rapi dan beraturan.
3. Kurang cermat.
4. Digunakan apabila komunikator ingin agar kesalahan-kesalahannya tidak diketahui.

5. Apabila ia ingin melindungi kekuasaannya dengan cara menyalahkan penerima bahwa pesan tidak diterima.

Sedangkan komunikasi dua arah pada umumnya :

1. Lebih lambat tetapi lebih cermat.
2. Penerima merasa lebih yakin akan dirinya.
3. Tampak lebih kacau dan ramai, karena terjadi banyak interupsi, ungkapan perasaan, permintaan akan penjelasan dan sebagainya.
4. Komunikator merasa lebih rawan, lebih mudah dikecam karena penerima dapat melihat kesalahan dan kekhilafan yang terjadi.

### **c. Komunikasi vertikal dan horizontal**

Menurut Siagian (2008:308) terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Komunikasi vertikal ke bawah, yaitu proses bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan maupun teguran.
2. Komunikasi vertikal keatas, yaitu penyampaian berbagai hal seperti hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun yang sifatnya pribadi dan saran-saran yang membangun perusahaan.
3. Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hierarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda.
4. Komunikasi diagonal berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hierarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang sejenis.

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:170) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila mampu menjalin komunikasi yang transparan, efektif dan efisien. Kinerja yang baik dapat pula dipastikan apabila karyawan tersebut benar-benar mampu menegakkan dan menjalankan kedisiplinan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan adanya kinerja yang baik maka setiap orang dalam kelompok itu akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dan juga mempunyai semangat berkorban demi tercapainya tujuan kelompok atau organisasi. Kinerja merupakan kondisi kejiwaan para pekerja atau pegawai yang tercermin dalam tindakannya sebagai manifestasi dari perasaan puas atau senang terhadap pekerjaannya, sehingga para pegawai bersedia bekerja sama dengan penuh gairah serta timbul perasaan loyal terhadap organisasi dalam upaya mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2006:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Menurut Sutrisno (2010:172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, yaitu :

- a. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
- b. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menghasilkan produk atau jasa.
- c. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.
- d. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

Menurut Sembiring (2012:82) kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja (*output*) dari suatu proses (*conversion*) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), data dan informasi, kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (*input*).

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Sembiring (2012:83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana dan prasarana yang kurang memadai, sistem *rewards* dan *punishment*, dan sebagainya.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawannya. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (pengetahuan dan keahlian), artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### 3. Penilaian Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

#### **4. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan**

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010:184) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

b. Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan jatuh pada tangan yang memang berhak.

c. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sedangkan yang diatas standar misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

### **C. Hubungan Komunikasi dan Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan perusahaan. Setiap perusahaan ingin mempunyai karyawan-karyawan yang terbaik guna memajukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian Universitas Sumatera Utara pelaksanaan suatu kegiatan (program) dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Kemampuan komunikasi sebagai seperangkat kemampuan seorang komunikator untuk menggunakan berbagai sumber daya yang ada di dalam proses komunikasi. Dengan kata lain, kemampuan komunikasi merupakan pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk berkomunikasi dengan baik dimana menggunakan pesan-pesan yang dianggap tepat dan efektif.

Robbins (2008:67) berpendapat bahwa perusahaan tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan, yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti cekatan atau tanggap, hadir tepat waktu dan rajin. Dimana setiap

individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat, maka karyawan tidak dapat mencapai standar kinerja, yang akibatnya tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Kemampuan komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar. Jadi jelas bahwa kemampuan komunikasi memang merupakan suatu hal yang sangat fundamental bagi kehidupan manusia. Dengan mampu berkomunikasi yang baik kita bisa membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang, mengembangkan karir. Sebaliknya, dengan kemampuan komunikasi yang buruk, kita juga dapat memupuk perpecahan, menanamkan kebencian, dan menghambat kemajuan. Kegagalan dalam menyampaikan informasi akan berakibat fatal dalam pengambilan sebuah keputusan.

Komunikasi dalam organisasi atau perusahaan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menimbulkan rasa kesetiakawanan dalam loyalitas antar pegawai.
2. Meningkatkan semangat kerja para pegawai.
3. Meningkatkan moral dan disiplin para pegawai.
4. Semua jajaran pimpinan dapat mengetahui keadaan bidang yang menjadi tugasnya sehingga akan berlangsung pengendalian operasional yang efisien.
5. Semua pegawai dapat mengetahui kebijaksanaan, peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan pimpinan organisasi.
6. Semua informasi yang dibutuhkan pegawai dapat dengan cepat dan tepat diperoleh.

7. Meningkatkan rasa tanggung jawab semua pegawai.
8. Menimbulkan saling pengertian diantara pegawai.
9. Meningkatkan kerjasama diantara pegawai.
10. Meningkatkan semangat korp dikalangan para pegawai.

Berdasarkan aspek diatas komunikasi antar kinerja karyawan memang sangat berkaitan hubungannya dengan satu sama lain. Dalam hal ini juga dibutuhkan komunikasi dua arah yaitu karyawan mempunyai hak untuk meminta penjelasan tentang ekspektasi perusahaan, persyaratan kerja dan parameter ukuran kesuksesan sebuah tugas. Setiap karyawan harus mampu berkomunikasi dengan senior team agar setiap individu dapat mengerti tugas-tugas karyawan dan apa yang bias dilakukan dengan budget dan target. Karyawan harus secara proaktif memberitahu apa kendala yang mereka temui di lapangan, dan senior team harus bisa membantu. Dengan keadaan seperti ini, komunikasi didalam kinerja karyawan akan selalu berjalan komunikatif dan terarah.

Menurut Sutrisno (2010) terdapat hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan, bahwa melalui komunikasi memungkinkan sesuatu ide tersebar, instruksi yang tersampaikan, saling bertukar pengetahuan, saling pengertian sesama anggota organisasi dan menimbulkan kedekatan emosional yang menciptakan kerja sama yang baik sesama karyawan, sehingga segala kegiatan karyawan dapat berjalan lancar.

Komunikasi yang sehat dan terbuka adalah bersifat dialogis yang berlangsung dua arah, sehingga memberi kesempatan untuk sumbang saran dan berbagi pikiran akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang harmonis dengan sesama

rekan kerja dan dapat bekerja sama, maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

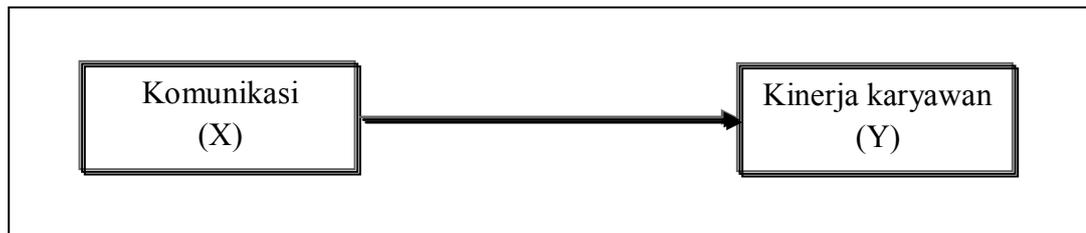
#### **D. Penelitian Terdahulu**

1. Ulirogya tambunan, Universitas Medan Area Medan 2010, “Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Iskandar Muda Medan”, menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,630 yang berarti setiap peningkatan 1% komunikasi, maka kinerja pegawai akan meningkat 63% dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

2. Julio Anasty, Universitas Medan Area Medan 2014, “Pengaruh Usia Karyawan, Pendidikan dan Komunikasi Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nubika Jaya Medan”, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi antar karyawan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung variabel komunikasi antar karyawan sebesar 0,240 dan nilai t tabel pada signifikan 0,05 pada df 107 yakni 1,980 sehingga dapat dilihat bahwa komunikasi antar karyawan sebesar  $0,240 < 1,980$  yang berarti ada pengaruh positif secara parsial antara komunikasi antar karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Kerangka Konseptual**

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2010:88) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (Maret, 2015).

## F. Hipotesis

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:13) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Sugiyono (2010:93) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan gambaran kerangka konseptual, maka penulis mencoba mengajukan hipotesis sebagai berikut  
***“Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan.”***

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif kausal. Juliandi dan Irfan (2013:13) mengatakan penelitian kuantitatif menggunakan instrumen pengumpul data seperti angket dan daftar wawancara, dengan menggunakan hipotesis atau dugaan awal untuk melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang berperan sebagai variabel terikat.

Sugiyono (2010:56) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan di Jalan Pangeran Diponegoro Nomor 15 Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah 5 bulan, yaitu bulan Januari 2015 sampai bulan Mei 2015. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Jan 2015				Feb 2015				Mar 2015				Apr 2015				Mei 2015			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan proposal	■																			
2.	Seminar proposal								■												
3.	Pengumpulan data									■											
4.	Analisis data													■							
5.	Penyelesaian skripsi dan bimbingan skripsi													■				■			
6.	Pengajuan sidang meja hijau																	■			

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (Maret, 2015)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam seluruh wilayah penelitian.

Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan yang berjumlah 117 orang. Adapun rincian data karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan berdasarkan divisinya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Rincian Jumlah Populasi Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk**  
**Kantor Wilayah V Medan**

No	Divisi BCA Kantor Wilayah V	Karyawan	
		Laki-laki	Perempuan
1.	Kepala Kantor Wilayah V Medan	1	-
2.	Sekretaris Kepala Kantor Wilayah V Medan	-	1
3.	Kepala Pendidikan Operasi Wilayah V Medan	1	-
4.	<i>Human Resources Department</i>	4	9
5.	Pengembangan Bisnis Wilayah	4	2
6.	Keuangan / Pembukuan	1	6
7.	Logistik	6	6
8.	Sistem Informasi Wilayah	6	-
9.	Pengawasan Internal Kantor Wilayah	1	4
10.	Sentral Bisnis Komersil	6	5
11.	Sentral Operasi Area	12	27
12.	Sentral Operasi Medan	8	7
Jumlah		50	67

Sumber : *Human Resources Department* (Maret, 2015)

## 2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:50) sampel adalah wakil-wakil dalam populasi. Sugiyono (2010:116) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun karena penulis memiliki keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka penulis mencoba mengambil sampel dengan menentukan tingkat kesalahan 5%. Menurut Juliandi dan Irfan (2013:59) rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran tingkat kesalahan = 5%

Maka jika jumlah populasi sebesar 117 orang dan tingkat kesalahan sebesar 5% diperoleh jumlah sampel sebesar 90 orang. Dan penyebaran sampel untuk laki-laki dan perempuan adalah dengan melihat presentase jumlah laki-laki dan perempuan pada populasi, kemudian menggunakan presentase tersebut untuk mengalikannya dengan jumlah sampel sehingga diperoleh jumlah laki-laki dan perempuan pada sampel.

**Tabel 3.3**

**Rincian Jumlah Sampel Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk  
Kantor Wilayah V Medan**

No	Divisi BCA Kantor Wilayah V	Karyawan	
		Laki-laki	Perempuan
1.	<i>Human Resources Department</i>	3	7
2.	Pengembangan Bisnis Wilayah	3	2
3.	Keuangan / Pembukuan	1	5
4.	Logistik	5	5
5.	Sistem Informasi Wilayah	5	-
6.	Pengawasan Internal Kantor Wilayah	1	3
7.	Sentral Bisnis Komersil	5	4
8.	Sentral Operasi Area	9	21
9.	Sentral Operasi Medan	6	5
Jumlah		38	52

Sumber : Penelitian penulis (Maret, 2015)

## **D. Defenisi Operasional Variabel**

### **1. Defenisi Variabel Penelitian**

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:22) variabel penelitian merupakan suatu masalah penelitian yang ingin diteliti atau mempunyai nilai-nilai yang dapat dibedakan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:59) variabel penelitian adalah suatu atribut (sifat) atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel *independent* (variabel bebas) dan variabel *dependent* (variabel terikat).

### **2. Variabel Independen (Variabel Bebas)**

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:22) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi (variabel X).

### **3. Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:22) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, terikat dan tergantung oleh variabel lain (variabel bebas). Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel *independent* (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (variabel Y).

**Tabel 3.4**  
**Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Komunikasi (X)	Suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan.	1.Komunikasi atasan kepada bawahan 2.Komunikasi sesama karyawan 3.Komunikasi bawahan kepada atasan 4.Komunikasi antar divisi	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Batas waktu 4. Efektifitas sumber daya 5. Kebutuhan pengawasan 6. Integritas pribadi	Likert

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (Maret, 2015)

### **E. Sumber Data**

Sugiyono (2010:193) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer, yaitu data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian. Menurut Juliandi dan Irfan (2013:22) data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket (kuesioner), hasil observasi maupun hasil wawancara.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010:199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab.

## G. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert :

**Tabel 3.5**

**Tabel instrument skala likert**

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Juliandi dan Irfan (2013:79) uji validitas adalah menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Sedangkan uji reliabilitas menurut Juliandi dan Irfan (2013:83) adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Sugiyono (2010:172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal di kantor PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS Statistic 21 for windows*. Parulian (2011:2-1) SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Menurut Juliandi dan Irfan (2013:136) SPSS adalah sebuah program pengolahan data statistik yang berguna untuk pengambilan keputusan terutama dalam bidang penelitian.

#### a. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode *Produk Momen Pearson (Bivariate Pearson)*. Parulian (2011:3-2) mengatakan metode *Bivariate Pearson* adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item

dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item dan item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai *pearson correlation*  $>$  r tabel : instrumen valid.
2. Jika nilai *pearson correlation*  $<$  r tabel : instrumen tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011:3-2) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode *cronbach's alpha*. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai *cronbach's alpha*  $>$  r tabel : instrumen reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha*  $<$  r tabel : instrumen tidak reliabel.

## 2. Uji Normalitas

Karena penulis hanya melakukan penelitian terhadap 2 (dua) variabel, maka penulis hanya akan melakukan pengujian normalitas data. Juliandi dan Irfan (2013:169) mengatakan pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Penelitian uji normalitas ini menggunakan alat bantu *SPSS statistic 21 for windows* untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian adalah dengan melihat tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*, yaitu :

- a. Bila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $>$  0,05 maka data variabel komunikasi dan kinerja karyawan terdistribusi normal.
- b. Bila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $<$  0,05 maka data variabel komunikasi dan kinerja karyawan tidak terdistribusi normal.

### 3. Uji Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2010:270) mengatakan analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel *independent* dengan satu variabel *dependent*.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja karyawan
a	=	Konstanta
b	=	Koefesien regresi
X	=	Komunikasi
e	=	Error (tingkat kesalahan 5%)

Parulian (2011:7-1) model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *dependent* dengan variabel *independent*. Penelitian uji regresi linier sederhana ini menggunakan alat bantu *SPSS statistic 21 for windows* untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian adalah dengan melihat tabel *ANOVA<sup>a</sup>*, yaitu :

- Nilai sig <  $\alpha=0,05$  maka variabel *independent* signifikan mempengaruhi variabel *dependent*.
- Nilai sig >  $\alpha=0,05$  maka variabel *independent* tidak signifikan mempengaruhi variabel *dependent*.

### 4. Uji Hipotesis

Ghozali (2005:84) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* (bebas) secara individual dalam

menerangkan variasi variabel *dependent* (terikat). Uji statistik t dilakukan untuk melihat pengaruh positif dan signifikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Dengan alat bantu *SPSS statistic 21 for windows*, kriteria pengujian adalah dengan melihat tabel *One-Sample Test*, yaitu :

- a. Ho diterima jika nilai sig. >  $\alpha = 0,05$
- b. Ho ditolak jika nilai sig. <  $\alpha = 0,05$

### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2005:87) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

Dengan alat bantu *SPSS statistic 21 for windows*, kriteria pengujian dengan melihat tabel *model summary* adalah dengan melihat nilai *R.Square* (koefisien determinasi). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 atau > 0,5 maka variabel-variabel *independent* dianggap mampu menjelaskan variasi variabel *dependent*. Bila nilai  $R^2$  jauh dari 1 atau < 0,5 maka variabel-variabel *independent* dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel *dependent*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, U.O, 2006, *Ilmu Komunikasi, teori dan praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ghozali, I, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T.H, 2001, *Manajemen Edisi Revisi*, BPFE, Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Juliandi, Azuar dan Irfan, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Untuk Ilmu-ilmu Bisnis)*, Citapustaka Media Perintis, Bandung.
- Muhammad, A, 2007, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H.J, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2 Jilid Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Parulian, 2011, *Analisis Data dengan SPSS Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi*, Modul Praktikum Komputer Universitas Medan Area, Medan.
- Purwanto, D, 2006, *Komunikasi Bisnis*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Sembiring, M, 2012, *Budaya Dan Kinerja Organisasi*, Cetakan Pertama, Fokusmedia, Bandung.
- Siagian, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, kCetakan Ke-15, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, E, 2010, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Anasty, J, 2014, *Pengaruh Usia Karyawan, Pendidikan Dan Komunikasi Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nubika Jaya Medan*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.

Tambunan, U, 2010, *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT.Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan)*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.



**Lampiran 1 : Kuesioner**

**KUISIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**

**PT. BANK CENTRAL ASIA, Tbk KANTOR WILAYAH V MEDAN**

**(Studi kasus pada karyawan PT. BCA, Tbk Kantor Wilayah V Medan)**

---

Yth. Bapak/Ibu

di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya di PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas bapak/ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama bapak/ibu dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Erwinda

## I. Petunjuk Pengisian

- a. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- b. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternatif jawaban yaitu:

Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

Setuju (S) : diberi skor 4

Ragu-ragu (R) : diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

## II. Karakteristik Responden

- a. Usia : ..... tahun
- b. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan
- c. Tingkat Pendidikan : SMA / Diploma / Sarjana
- d. Lama bekerja : ..... tahun

## III. Daftar Pernyataan Variabel Bebas X(Komunikasi)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan memberi instruksi dan perintah secara jelas dan mudah dimengerti					
2	Rekan kerja saling bertukar pikiran dan saling membantu dalam bekerja					
3	Karyawan diberi kesempatan untuk memberi ide atau gagasan untuk mengembangkan perusahaan					
4	Pengurusan berkas antar divisi					

	berjalan dengan lancar					
--	------------------------	--	--	--	--	--

#### IV. Daftar Pernyataan Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Hasil kerja karyawan memiliki kualitas sesuai yang diinginkan perusahaan					
2	Karyawan mampu menunjukkan hasil kerja sesuai kuantitas yang diharapkan perusahaan					
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan					
4	Karyawan bisa menggunakan sumber daya yang ada diperusahaan dengan efektif					
5	Karyawan bekerja tanpa perlu diawasi dan bekerja mandiri tanpa diperintah oleh pimpinan					
6	Karyawan memiliki sikap jujur dan berintegritas tinggi dalam bekerja					

## DATA PENELITIAN

No. Resp	Komunikasi (Variabel X)				JLH
	1	2	3	4	
1.	4	4	3	4	15
2.	4	4	4	4	16
3.	5	4	4	5	18
4.	4	4	4	4	16
5.	4	4	3	4	15
6.	5	4	4	4	17
7.	4	5	5	5	19
8.	4	4	4	4	16
9.	4	4	3	4	15
10.	4	4	4	4	16
11.	5	4	5	5	19
12.	4	4	3	4	15
13.	5	4	4	4	17
14.	4	4	4	4	16
15.	4	5	4	4	17
16.	4	4	3	4	15
17.	5	5	4	5	19
18.	5	4	4	4	17
19.	4	4	4	4	16
20.	5	4	5	5	19
21.	4	4	3	4	15
22.	4	4	4	4	16
23.	5	4	4	4	17
24.	4	4	3	4	15
25.	4	5	4	5	18
26.	4	4	4	4	16
27.	5	4	4	5	18
28.	4	4	3	4	15
29.	4	5	4	5	18
30.	5	4	4	5	18
31.	5	5	5	4	19
32.	4	4	4	4	16
33.	5	4	4	5	18
34.	4	4	3	4	15
35.	4	4	4	5	17
36.	4	4	4	5	17
37.	4	4	4	4	16
38.	4	4	3	4	15
39.	5	4	4	5	18
40.	5	5	5	5	20
41.	4	4	4	4	16
42.	4	4	3	4	15

43.	4	4	4	4	16
44.	4	5	4	5	18
45.	4	4	4	4	16
46.	4	4	3	4	15
47.	4	4	4	4	16
48.	5	4	4	5	18
49.	4	4	3	4	15
50.	5	4	4	4	17
51.	4	4	4	4	16
52.	4	5	4	5	18
53.	5	5	4	5	19
54.	4	4	4	4	16
55.	4	4	4	4	16
56.	4	4	3	4	15
57.	4	4	3	4	15
58.	4	5	4	5	18
59.	5	4	4	4	17
60.	4	4	4	4	16
61.	5	4	5	5	19
62.	4	4	3	4	15
63.	4	4	4	4	16
64.	4	4	3	4	15
65.	5	5	5	5	20
66.	5	4	4	4	17
67.	5	5	4	4	18
68.	4	4	4	4	16
69.	4	4	4	5	17
70.	4	4	4	4	16
71.	4	4	3	4	15
72.	5	4	4	5	18
73.	5	5	5	5	20
74.	4	4	4	4	16
75.	4	4	3	4	15
76.	4	4	4	4	16
77.	5	5	4	5	19
78.	4	4	4	4	16
79.	4	4	3	4	15
80.	4	4	4	4	16
81.	5	5	4	5	19
82.	4	4	3	4	15
83.	4	5	4	5	18
84.	5	4	4	4	17
85.	4	4	4	4	16
86.	5	4	5	5	19
87.	4	4	3	4	15

88.	5	4	4	5	18
89.	5	5	5	5	20
90.	4	4	4	4	16



## DATA PENELITIAN

No. Resp	Kinerja Karyawan (Variabel Y)						JLH
	1	2	3	4	5	6	
1.	4	4	4	4	5	4	25
2.	4	4	5	4	4	4	25
3.	4	5	4	4	5	4	26
4.	4	5	4	5	5	5	28
5.	4	4	4	4	4	4	24
6.	4	4	4	4	4	4	24
7.	5	4	5	4	4	4	26
8.	4	5	4	4	5	5	27
9.	4	5	4	4	4	4	25
10.	4	5	5	4	4	4	26
11.	4	4	4	4	4	4	24
12.	4	4	4	4	5	4	25
13.	4	5	4	4	4	5	26
14.	5	5	5	5	5	4	29
15.	4	5	4	5	5	4	27
16.	4	4	4	4	4	4	24
17.	4	4	4	4	4	5	25
18.	4	5	4	5	5	5	28
19.	4	4	4	4	4	4	24
20.	5	5	5	4	5	4	28
21.	4	5	4	4	5	4	26
22.	4	4	4	4	4	4	24
23.	5	5	5	4	5	5	29
24.	4	4	4	5	5	4	26
25.	5	5	4	4	5	5	28
26.	4	4	4	4	4	4	24
27.	4	4	4	4	4	4	24
28.	4	5	4	4	5	5	27
29.	4	4	5	5	5	4	27
30.	4	5	4	4	4	5	26
31.	4	4	4	4	4	4	24
32.	4	5	4	4	5	4	26
33.	4	5	4	5	5	4	27
34.	4	4	5	4	4	4	25
35.	4	5	4	4	5	4	26
36.	4	5	4	5	5	5	28
37.	4	4	4	4	4	4	24
38.	4	4	4	4	4	4	24
39.	5	4	5	4	4	5	27
40.	4	5	4	4	5	5	27
41.	4	5	4	4	4	4	25
42.	4	4	4	4	4	4	24

43.	5	5	5	5	4	5	29
44.	4	4	4	4	5	4	25
45.	4	5	4	5	5	5	28
46.	4	5	5	4	4	4	26
47.	4	4	4	4	4	4	24
48.	4	4	4	4	5	4	25
49.	4	5	4	4	4	5	26
50.	5	5	5	5	5	5	30
51.	4	5	4	5	5	5	28
52.	4	4	4	4	4	4	24
53.	4	4	4	4	4	5	25
54.	4	5	4	5	5	4	27
55.	4	4	4	4	4	4	24
56.	5	5	5	4	5	4	28
57.	5	5	4	4	5	5	28
58.	4	4	4	4	4	4	24
59.	4	4	4	4	4	4	24
60.	4	5	4	4	5	4	26
61.	4	4	5	5	5	5	28
62.	4	5	4	4	4	5	26
63.	4	4	4	4	4	4	24
64.	4	5	4	4	5	4	26
65.	4	5	4	5	5	5	28
66.	5	4	5	4	4	5	27
67.	5	5	4	4	5	5	28
68.	4	4	4	4	4	4	24
69.	4	4	5	4	4	4	25
70.	4	5	4	4	5	4	26
71.	4	5	4	5	5	5	28
72.	4	4	4	4	4	4	24
73.	4	4	4	4	4	4	24
74.	5	4	5	4	4	5	27
75.	4	5	4	4	5	5	27
76.	4	4	4	4	4	4	24
77.	4	4	4	4	4	4	24
78.	5	5	5	5	4	5	29
79.	4	4	4	4	5	4	25
80.	4	5	4	5	5	5	28
81.	4	5	5	4	4	5	27
82.	4	4	4	4	4	4	24
83.	4	4	4	4	5	4	25
84.	4	5	4	4	4	5	26
85.	5	5	5	5	5	5	30
86.	4	5	4	5	5	4	27
87.	4	4	4	4	4	4	24

88.	4	4	4	4	4	4	24
89.	5	5	5	5	4	5	29
90.	4	4	4	4	5	4	25



## Hasil Uji Validitas Varibel Komuniasi (X)

### Correlations

		Komunikasi 1	Komunikasi 2	Komunikasi 3	Komunikasi 4	Total Komunikasi
Komunikasi_1	Pearson Correlation	1	,236*	,527**	,500**	,744**
	Sig. (2-tailed)		,025	,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90
Komunikasi_2	Pearson Correlation	,236*	1	,401**	,530**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,025		,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90
Komunikasi_3	Pearson Correlation	,527**	,401**	1	,527**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	90	90	90	90	90
Komunikasi_4	Pearson Correlation	,500**	,530**	,527**	1	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	90	90	90	90	90
Total	Pearson Correlation	,744**	,668**	,832**	,823**	1
Komunikasi	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90	90

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Hasil Uji Validitas Varibel Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		Kinerja 1	Kinerja 2	Kinerja 3	Kinerja 4	Kinerja 5	Kinerja 6	Total Kinerja
Kinerja_1	Pearson Correlation	1	,232*	,637**	,156	,089	,370**	,617**
	Sig. (2-tailed)		,027	,000	,143	,402	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Kinerja_2	Pearson Correlation	,232*	1	,079	,394**	,490**	,484**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,027		,460	,000	,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Kinerja_3	Pearson Correlation	,637**	,079	1	,193	-,095	,180	,483**
	Sig. (2-tailed)	,000	,460		,069	,374	,090	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Kinerja_4	Pearson Correlation	,156	,394**	,193	1	,432**	,343**	,667**
	Sig. (2-tailed)	,143	,000	,069		,000	,001	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Kinerja_5	Pearson Correlation	,089	,490**	-,095	,432**	1	,166	,584**
	Sig. (2-tailed)	,402	,000	,374	,000		,117	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Kinerja_6	Pearson Correlation	,370**	,484**	,180	,343**	,166	1	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,090	,001	,117		,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Total	Pearson Correlation	,617**	,740**	,483**	,667**	,584**	,683**	1
Kinerja	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Scale: ALL VARIABLES**

**Komunikasi (X)**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	90	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komunikasi_1	29,13	7,083	,659	,774
Komunikasi_2	29,27	7,524	,583	,796
Komunikasi_3	29,60	6,400	,754	,739
Komunikasi_4	29,13	6,858	,760	,756
Total_komunikasi	16,73	2,243	1,000	,767

**Scale: ALL VARIABLES**

**Kinerja Karyawan (Y)**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	90	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	47,78	10,377	,540	,730
Kinerja_2	47,46	9,554	,662	,702
Kinerja_3	47,72	10,630	,379	,745
Kinerja_4	47,72	10,091	,589	,720
Kinerja_5	47,49	10,095	,476	,729
Kinerja_6	47,59	9,818	,596	,714
Total_kinerja	25,98	2,966	1,000	,695

## Uji Normalitas dan Regresi Linier Sederhana

### Regression

[DataSet0]

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,286 <sup>a</sup>	,082	,071	1,546

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,724	1	18,724	7,831	,006 <sup>b</sup>
	Residual	210,398	88	2,391		
	Total	229,122	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,130	1,839		11,492	,000
	Komunikasi	,306	,109	,286	2,798	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25,72	27,26	26,26	,459	90
Residual	-2,337	3,969	,000	1,538	90
Std. Predicted Value	-1,157	2,181	,000	1,000	90
Std. Residual	-1,512	2,567	,000	,994	90

a. Dependent Variable: Kinerja

**NPART TESTS**

/K-S(NORMAL)=RES\_1  
/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

[DataSet0]

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53753908
	Absolute	,102
Most Extreme Differences	Positive	,102
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,967
Asymp. Sig. (2-tailed)		,307

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,170	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : Sugiyono (2010, hal.524)