

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MADYA KREASI LESTARI
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**IRVA PRACENKA MELIALA
NPM : 07 832 0027**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2011**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)19/2/24

Judul : PENGARUH KAMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KARYAWAN PADA PT. MADYA KREASI LESTARI
MEDAN

Nama Mahasiswa : IRVA PRACENKA MELIALA

No. Stambuk : 05 832 0027

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Pembimbing II

(Dra. Dhiar Rizalina, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 2011

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)19/2/24

ABSTRAK

Irva Pracenka Meliala. NPM. 078320027. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madya Kreasi Lestari Medan". Skripsi 2011.

PT. Madya Kreasi Lestari adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang property perumahan. Di dalam perusahaan ini sering terjadi komunikasi yang tidak efektif, seperti *misscommunication* dan *missunderstanding* antara pimpinan dengan karyawannya serta antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Madya Kreasi Lestari Medan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di P PT. Madya Kreasi Lestari Medan. Jenis penelitian ini menggunakan *regresi logistik* yaitu bagian dari analisis regresi yang digunakan ketika variabel dependen (respon) merupakan variabel dikotomi. Variabel dikotomi biasanya hanya terdiri atas dua nilai, yang mewakili kemunculan atau tidak adanya suatu kejadian yang biasanya diberi angka 0 atau 1. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di PT. Madya Kreasi Lestari Medan sebanyak 40 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang yang diperoleh sesuai dengan tabel jumlah populasi dan sampel *random sampling*. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi logistik dengan memakai program *software SPSS 15.00 for windows*.

Dari persamaan regresi logistic diketahui bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komunikasi, dengan demikian H_0 ditolak. Sementara itu kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dengan demikian H_0 ditolak.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas Berkah, Rahmad dan Karunianya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna juag masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan, baik dari bahasa, isi dan tulisan. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk sempurnanya tulisan ini.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, Sag, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area serta Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, guna membimbing penulis guna menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dhian Rosalina, SE, MM sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan PT. Madya Kreasi Lestari Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.

8. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta Alm.P.Meliala dan ibunda tercinta Alm.PT.Ginting, Amd yang mengilhami semangat penulis, sekaligus skripsi ini dipersaembahkan sebagai budi bakti kepada orang tua penulis. yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi serta Ua Irja Putra Meliala, ST dan Unda Ira Valentina Meliala, SE dan Eko Noviyanto Ginting yang selalu memberi motivasi kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman "Seperkuliahannya khususnya F4 (Adri,Heri,bangSoni) dan semua pihak yang telah membantu penulis baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya, dan kiranya Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua. Amin.....

Medan,November 2011

Penulis

(IRVA PRACENKA MELIALA)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Tinjauan Teoritis.....	5
1. Komunikasi	5
2. Motivasi	12
3. Kinerja Karyawan	16
4. Hubungan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	20
B. Kerangka Konseptual.....	21
C. Hipotesis	23
BAB III:METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
B. Populasi dan Sampel.....	25
C. Definisi Operasional	26
D. Jenis dan Sumber Data.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	30

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	31
1. Deskripsi Data Perusahaan	31
2. Struktur Organisasi Perusahaan	32
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	34
4. Penyajian Data Responden	36
5. Penyajian Data Angket Responden.....	39
B. Pembahasan.....	46
1. Variabel Variabel X ₁ dan Y (Komunikasi Terhadap Kinerja) 46	46
2. Variabel X ₂ Terhadap Y (Motivasi Terhadap Kinerja).....	50

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	53
B. Saran	53

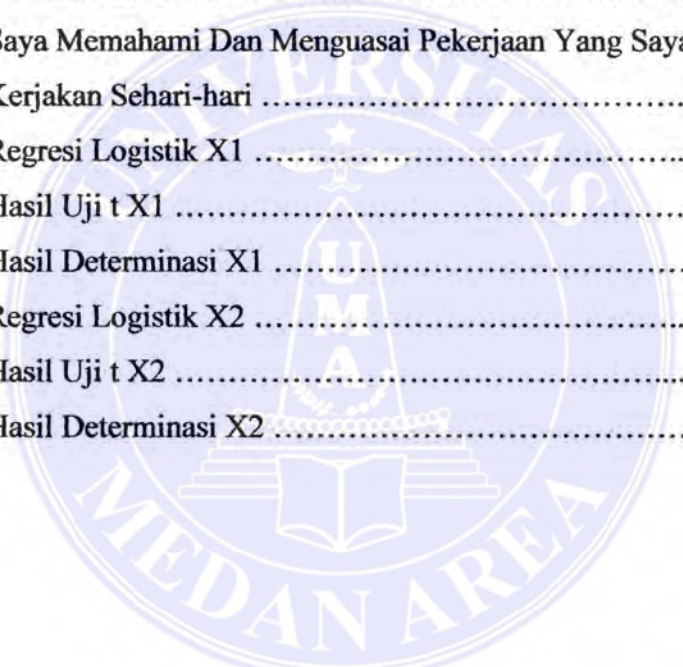
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
III.1	Rincian Waktu Penelitian	24
III.2	Jumlah populasi dan sampel random sampling	25
III.3	Mekanisme operasional variabel	28
III.4	Instrumen skala likert	29
IV.1	Jenis Kelamin	37
IV.2	Usia Responden	37
IV.3	Pendidikan Responden.....	38
IV.4	Kebijaksanaan dan Prosedur yang Ditetapkan Pimpinan Tegas Menjamin Komunikasi	39
IV.5	Komunikasi Merupakan Sarana Melakukan Aktifitas yang Terorganisasi	39
IV.6	Hubungan Persahabatan yang Baik dengan audiens Sehingga Komunikasi Berjalan Lancar	40
IV.7	Sikap Karyawan Dalam menyampaikan Informasi Sangat Mempengaruhi Hasil Kerja	40
IV.8	Berkomunikasi Seseorang Perlu Mengekspresikan Sesuatu Sesuai Dalam Kerangka Fikir Mereka	41
IV.9	Merasa Puas Dengan Gaji Yang Diterima Saat ini	41
IV.10	Terpenuhinya Kebutuhan Sehari-hari Mendorong Saya Bekerja Lebih Baik	42
IV.11	Untuk Memperoleh Penghargaan Dan Pengakuan Atas Hasil Kerja	42
IV.12	Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai Yang Berprestasi Akan Memberi Motivasi Kerja Pegawai	43
IV.13	Peluang dan Kesempatan Untuk Mengembangkan	

	Keterampilan Dan Kemampuan	43
IV.14	Menurut Atasan, Pekerjaan Yang Saya Lakukan Tepat Waktu	44
IV.15	Pimpinan Berpendapat Bahwwa Saya Dapat Diberikan Tugas	44
IV.16	Berdasarkan Rekaputilasi Absensi, Saya Datang Dan Pulang Tepat Waktu	45
IV.17	Saya Selalu Siap Berada Di Tempat Kerja, Saat Atasan Meminta Bantuan	45
IV.18	Saya Memahami Dan Menguasai Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Sehari-hari	46
IV.19	Regresi Logistik X1	47
IV.20	Hasil Uji t X1	48
IV.21	Hasil Determinasi X1	49
IV.22	Regresi Logistik X2	50
IV.23	Hasil Uji t X2	51
IV.24	Hasil Determinasi X2	52



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
II.1	Konsep Motivasi	16
II.2	Kerangka Konseptual	22
IV.1	Struktur Organisasi	28



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini, kemajuan teknologi harus didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karena Sumber Daya Manusia mempunyai posisi penting dalam perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat dominan terhadap kinerja perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien. Dengan demikian, Sumber Daya Manusia yang dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Banyak orang beranggapan bahwa kinerja karyawan lebih banyak ditentukan tingginya tingkat upah dan aspek finansialnya, hal ini merupakan anggapan yang kurang benar. Sebab masih banyak faktor kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa hubungan antara bagian baik antar karyawan maupun antar pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam perusahaan, yang pada akhirnya akan memperlancar proses perusahaan.

Adapun komunikasi yang terjadi dalam perusahaan meliputi proses komunikasi, proses pengambilan keputusan, proses evaluasi, proses sosialisasi, dan proses karir, melalui komunikasi, informasi mengalir dari pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman.

Pelaksanaan komunikasi yang efektif oleh seorang pemimpin akan mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya karena berhasil tidaknya tujuan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan. Motivasi pada dasarnya adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi dan mengarahkan seseorang agar mau melakukan sesuatu seperti yang kita inginkan, pemberian motivasi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi baik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesukaran dalam tugas dan pekerjaannya dan akan menyerah pada keadaan, daripada berusaha untuk mengatasinya, sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi apabila terjadi kesukaran dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya. Kinerja karyawan dapat diberikan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan, agar keinginan dan kebutuhan karyawan dapat dipenuhi.

PT. Madya Kreasi Lestari adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang property perumahan. Di dalam perusahaan ini sering terjadi komunikasi yang tidak efektif, seperti *misscommunication* dan *missunderstanding* antara pimpinan dengan karyawannya serta antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Missunderstanding adalah komunikasi yang simpang siur, yang tidak jelas tujuan informasi yang disampaikan, sehingga terjadi salah pengertian.

Missunderstanding tersebut berupa keputusan yang disampaikan oleh pimpinan

kepada karyawannya terkadang bertele – tele dan tidak jelas, sehingga membuat karyawan bingung dan kinerjanya jadi tidak berjalan lancar. Hal inilah yang menyebabkan *misscommunication* timbul karena adanya salah pengertian tersebut antara pimpinan dengan karyawannya, sehingga motivasi kerja pun tidak akan ada. Apabila motivasi kerja karyawannya tidak ada, maka kinerjanya pun tidak akan berjalan dengan baik.

Masalah tersebut yang membuat tujuan dari perusahaan Madya Kreasi Lestari terkadang tidak dapat tercapai dengan apa yang diharapkan. Oleh sebab itu, peran dari komunikasi sangatlah penting, karena apabila komunikasi dapat dilakukan dengan baik dan efektif, maka motivasi kerja karyawan akan timbul dan kinerjanya dalam perusahaan akan baik, serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik juga.

Berdasarkan alasan-alasan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Madya Kreasi Lestari dengan judul penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madya Kreasi Lestari Medan”, karena di dalam perusahaan tersebut terdapat masalah yang harus diteliti kebenarannya tentang pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Madya Kreasi Lestari Medan?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Madya Kreasi Lestari Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Madya Kreasi Lestari Medan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di P PT. Madya Kreasi Lestari Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis : Dapat memperluas wawasan dan IPTEK dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi/perusahaan.
2. Bagi Perusahaan : Sebagai bahan masukan dan pertimbangan, khususnya bagi pimpinan dan bawahan di dalam pengembangan perilaku organisasi/perusahaan.
3. Bagi Pihak Lain : Sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan judul penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Tinjauan Teori

1. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Dalam suatu perusahaan, setiap orang yang terlibat didalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik selaku pimpinan diberbagai tingkatan maupun para staf , agar pekerjaannya dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis dalam mencapai tujuan bersama yang disepakati dan ditetapkan, maka unsur kerjasama harus senantiasa tercipta dengan baik. Dengan terjadinya proses kerjasama maka unsur komunikasipun dengan sendirinya akan tercipta dalam suatu perusahaan, karena apapun bentuk instruksi, informasi dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya, pendapat, masukan, laporan dari bawahan ke pimpinan, antara sesama bawahan, senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi. Semua aktivitas kebanyakan dicakup dalam komunikasi, dimana komunikasi merupakan dasar bagi tindakan dan kerja sama. Berikut dibawah ini dikemukakan pendapat beberapa ahli tentang komunikasi, yaitu :

Menurut pendapat Umar Farouk Zuhdi (2011:15), komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada

efek tertentu yang diharapkan. Menurut Hani Handoko (2005:30), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain . Menurut T. Suprpto (2006:60), komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi . Sedangkan menurut Dewi Sutrisna (2009:2) memberikan definisi komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, jelaslah bahwa pesan yang disampaikan oleh pimpinan selaku komunikator kepada para staf selaku komunikan tidak lain tujuannya adalah sebagai upaya untuk merubah pemikiran, sikap dan prilaku para staf agar mau melakukan pekerjaan perusahaan, sebagaimana mestinya melalui komunikasi yang diciptakan oleh pimpinan.

b. Tujuan Komunikasi

Adapun tujuan komunikasi secara spesifik adalah sebagai berikut:

- 1) Mempelajari atau mengajarkan sesuatu
- 2) Mempengaruhi perilaku seseorang
- 3) Mengungkapkan perasaan
- 4) Menjelaskan perilaku sendiri atau perilaku orang lain
- 5) Berhubungan dengan orang lain
- 6) Menyelesaian sebuah masalah

- 7) Mencapai sebuah tujuan
- 8) Menurunkan ketegangan dan penyelesaian konflik
- 9) Menstimulasi minat pada diri sendiri atau orang lain

c. Komponen – komponen dasar proses komunikasi

Terjadinya proses komunikasi tentu saja tidak terlepas dari dukungan berbagai komponen yang terlibat langsung dalam proses komunikasi itu sendiri, karena apabila tidak berfungsinya salah satu komponen komunikasi tersebut niscaya tujuan organisasi yang akan terealisasi. Adapun komponen yang terkandung dalam proses komunikasi, yaitu :

- 1) Komunikator (sumber).
- 2) Komunike (pesan).
- 3) Komunikan (sasaran, penerima khalayak).
- 4) Media (alat penyalur).
- 5) Efek (umpan balik, akibat).

Dalam proses komunikasi melibatkan beberapa komponen yang harus diperhatikan, yaitu :

- 1) Komunikator.
- 2) Pesan yang hendak dikomunikasikan.
- 3) Saluran komunikasi.
- 4) Metoda komunikasi.
- 5) Komunikate.
- 6) Lingkungan komunikasi.

Selanjutnya Menurut Dewi Sutrisna (2009:17-18) berpendapat bahwa komponen dasar komunikasi yaitu :

- 1) Pengirim Pesan, adalah individu atau orang yang mengirim pesan.
- 2) Pesan, adalah informasi yang akan dikirimkan kepada si penerima.
- 3) Saluran, adalah jalan yang dilalui pesan dari si pengirim dengan si penerima.
- 4) Penerima pesan, adalah yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya.
- 5) Balikan, adalah respon terhadap pesan yang diterima yang dikirimkan kepada si pengirim pesan.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas, mengindikasikan bahwa komponen-komponen yang terdapat dalam proses komunikasi, merupakan unsur yang berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya masing – masing komponen mempunyai peran dan fungsi masing-masing sesuai maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada para staf, maupun antara sesama staf.

d. Fungsi Komunikasi

Dalam mengkoordinir kegiatan administrasi di perusahaan, pimpinan perusahaan harus benar-benar dapat memanfaatkan proses komunikasi yang dilakukannya dengan para staf administrasi sesuai menurut fungsi komunikasi. Adapun fungsi komunikasi tersebut dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut T. Suprpto (2006:63-64) fungsi komunikasi ditujukan untuk :

- 1) Menciptakan iklim perubahan dengan memperkenalkan nilai-nilai baru untuk mengubah sikap dan prilaku ke arah modernisasi.

- 2) Mengajar ketrampilan baru.
- 3) Berperan sebagai pelipat ganda ilmu pengetahuan.
- 4) Menciptakan efisiensi tenaga dan biaya terhadap mobilitas seseorang.
- 5) Meningkatkan aspirasi seseorang.
- 6) Menumbuhkan partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap hal-hal yang menyangkut kepentingan orang banyak.
- 7) Membantu orang menemukan nilai baru dan keharmonisan dari suatu situasi tertentu.

Pendapat selanjutnya dari Chamdan dalam Dedy Mulyana pada kuliah 1 & 2 Komunikasi Organisasi/perusahaan mengungkapkan adapun fungsi komunikasi adalah untuk :

- 1) Menyatakan dan mendukung identitas diri.
- 2) Mempengaruhi orang lain untuk merasa, berpikir, berperilaku sesuai dengan apa yang kita inginkan.
- 3) Menendalikan lingkungan fisik dan psikologis.
- 4) Menyelesaikan masalah.
- 5) Memuaskan rasa penasaran.
- 6) Menciptakan dan memupuk hubungan dengan orang lain.
- 7) Menunjuk ikatan dengan orang lain.
- 8) Memutuskan untuk melakukan dan tidak melakukan sesuatu.
- 9) Meningkatkan kesadaran pribadi dan kesadaran fisik.

e. Proses Komunikasi

Proses komunikasi memiliki 6 (enam) tahapan yaitu :

- 1) Pengirim mempunyai suatu ide atau gagasan sebelum proses penyampaian pesan dapat dilakukan, pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin disampaikan kepada pihak lain. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber yang dapat dilihat, didengar, dibaui, dikecap maupun diraba. Ide-ide yang didalam benak pengirim disaring dan disusun kedalam suatu memori yang ada dalam pikiran, yang merupakan gambaran persepsi pengirim terhadap kenyataan. Setiap orang memiliki petamental yang berbeda karena kita memandang dunia dan menyerap berbagai pengalaman dengan sesuatu cara yang unik dan bersifat individual.
- 2) Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan dalam suatu proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti secara sempurna, pengirim pesan harus memperhatikan beberapa hal, yaitu subyek (apa yang ingin disampaikan), maksud (tujuan), penerima pesan, gaya personal dan latar belakangnya.
- 3) Pengirim menyampaikan pesan setelah mengubah ide – ide kedalam suatu pesan, tahap berikutnya adalah memindahkan atau menyampaikan pesan melalui saluran yang ada kepada sipenerima pesan. Rantai saluran komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan terkadang relatif pendek, namun ada juga yang cukup panjang. Panjang pendeknya rantai saluran komunikasi yang digunakan akan berpengaruh terhadap

efektifitas penyampaian pesan. Dalam menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulisan maupun lisan.

- 4) Penerima menerima pesan komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan penerima menerima pesan tersebut. Misalnya, jika seseorang mengirim sepucuk surat, komunikasi baru akan terjadi bila penerima surat telah membaca dan memahami isinya.
- 5) Penerima menafsirkan pesan setelah penerima menerima suatu pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah dimengerti dan tersimpan dalam benak pikiran si penerima pesan. Selanjutnya, suatu pesan baru dapat ditafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim pesan.
- 6) Penerima memberi tanggapan dan mengirim umpan balik ke pengirim setelah menerima pesan, penerima akan memberi tanggapan dengan cara tertentu dan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Bentuk tanggapan yang diberikan oleh penerima pesan tergantung dari pesan yang diterimanya. Umpan balik (feedback) memegang peranan penting dalam proses komunikasi, karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai efektifitas suatu pesan. Disamping itu, adanya umpan balik dapat menunjukkan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Salah satu faktor penting yang mendorong karyawan mau bekerja secara produktif adalah adanya motivasi untuk berprestasi yang pada akhirnya dapat menimbulkan semangat kerja. Untuk mengetahui konsep dasar motivasi kerja karyawan maka perlu diuraikan pengertian motivasi serta teori motivasi menurut pendapat beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Priyo Edi (2008:93), menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau kerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Selanjutnya dikemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. Menurut Mangkunegara (2007:34), motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Dengan kata lain, motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Edy Sutrisno (20011:146), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong

perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Selanjutnya Sentot Imam Wahjono (2010:30), mengemukakan bahwa motivasi sebagai usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.

Dari definisi dan pengertian motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang, untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Metode Motivasi

Ada 2 metode motivasi, yaitu :

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
- 2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya : kursi yang empuk, mesin – mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi serta penempatan yang tepat.

d. Jenis – Jenis Motivasi

Ada 2 jenis motivasi, yaitu :

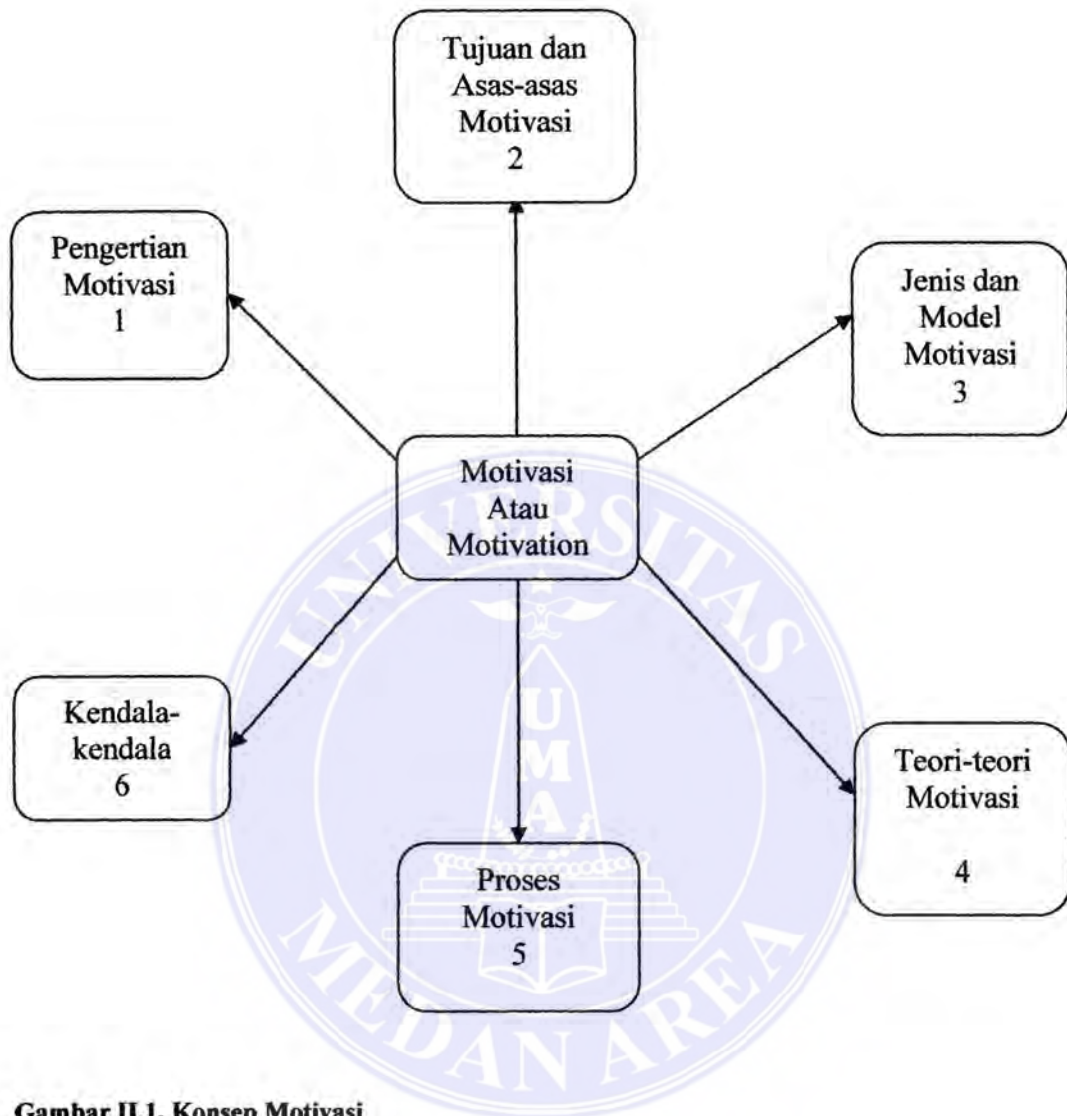
- 1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*), adalah manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*), adalah manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja karyawan dalam jangka waktu

panjang akan meningkat karena takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu pendek dapat berakibat kurang baik.

e. Proses Motivasi

Adapun proses motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan, yaitu dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan perusahaan, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.
- 2) Mengetahui Kepentingan, yaitu hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
- 3) Komunikasi Efektif, yaitu dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan karyawan. Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.
- 4) Integrasi Tujuan, yaitu proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.
- 5) Fasilitas, yaitu manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada kepada karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.



Gambar II.1. Konsep Motivasi

Sumber : Hasibuan (2007 : 168)

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. 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. Berikut dibawah ini dikemukakan pendapat beberapa ahli tentang kinerja karyawan, yaitu :

Menurut Sondang, P Siagian (2008:110), kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Menurut M. Manullang (2007:55), kinerja karyawan adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting.

Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota – anggotanya, artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya dan memerlukan kepercayaan dari pihak manajemen.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1) Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :

- a) Internal (pribadi) : kemampuan tinggi dan kerja keras.
- b) Eksternal (lingkungan) : pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan-rekan dan pemimpin yang baik.

2) Kinerja buruk dipengaruhi dua faktor :

- a) Internal (pribadi) : kemampuan rendah dan upaya sedikit.
- b) Eksternal (lingkungan) : pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan – rekan kerja tidak produktif.

c. Cara – Cara Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Cara – cara untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain :

1) **Diagnosis**

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2) Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3) Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

d. Metode Pengukuran Kinerja karyawan

Metode pengukuran kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (2007:70-75) yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah :

- 1) Ranging, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
- 2) Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
- 3) Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.
- 4) Skala gratis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut seperti

misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.

- 5) Checklists, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

4. Hubungan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Banyak orang yang beranggapan bahwa kinerja karyawan lebih banyak ditentukan tingginya tingkat upah dan aspek finansialnya, hal ini merupakan tanggapan yang kurang benar, sebab masih banyak faktor kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa hubungan antara bagian baik antar karyawan maupun antar pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan salah satu segi keefektifan dalam suatu perusahaan dan dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam perusahaan yang ada akhirnya memperlancar proses perusahaan.

Komunikasi merupakan bagian yang penting, karena dengan komunikasi, bagian-bagian dalam perusahaan dapat berhubungan dengan lingkungannya. Adapun komunikasi yang terjadi dalam perusahaan meliputi proses komunikasi, proses pengambilan keputusan, proses evaluasi, proses sosialisasi, dan proses karir. Melalui komunikasi, informasi mengalir dari pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman. Perlu diupayakan koreksi komunikasi yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi semua pihak yaitu apabila pesan disampaikan diartikan sama oleh penerima, melalui komunikasi yang efektif pihak manager dapat mengetahui saran,

tanggapan tentang kebutuhan pada karyawan, sehingga dapat mengambil suatu kebijaksanaan atau keputusan dalam rangka mencapai kinerja, sedangkan pihak karyawan dapat memahami pekerjaan mereka dengan lebih semangat dalam pekerjaan ini, pemberesan tenaga, waktu, biaya akibat gagalnya komunikasi bisa dikurangi sejauh mungkin. Tetapi ada juga komunikasi yang tidak disertai peningkatan gaji melalui kegiatan – kegiatan perusahaan lainnya yang dilaksanakan.

Pelaksanaan komunikasi yang efektif oleh seorang pemimpin akan mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya, karena berhasil tidaknya tujuan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah, biasanya akan terjadi kesukaran dalam tugas dan pekerjaannya dan akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya, sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, apabila terjadi kesukaran dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya.

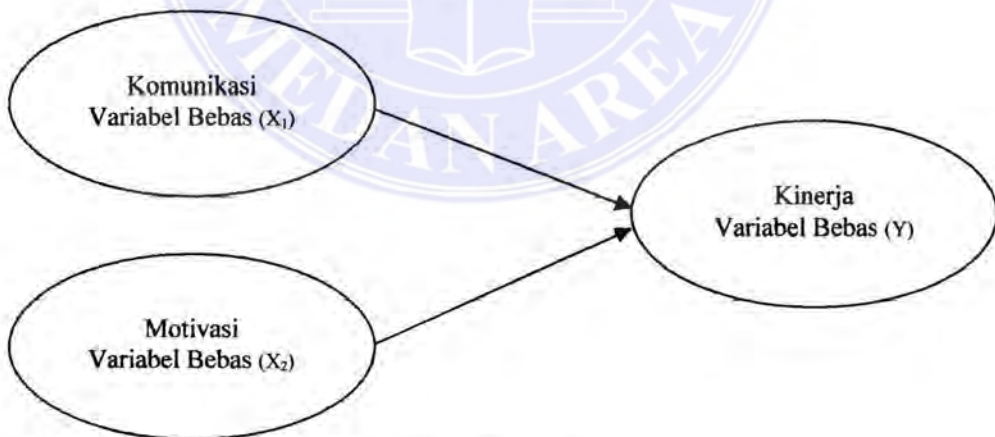
Menurut Malayu (2007 : 151), “ dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya”.

B. Kerangka Konseptual

Pelaksanaan komunikasi yang efektif oleh seorang pemimpin akan mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas

pekerjaannya, karena berhasil tidaknya tujuan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah, biasanya akan terjadi kesukaran dalam tugas dan pekerjaannya dan akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya, sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, apabila terjadi kesukaran dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya.

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar : II.2. Kerangkan Konseptual

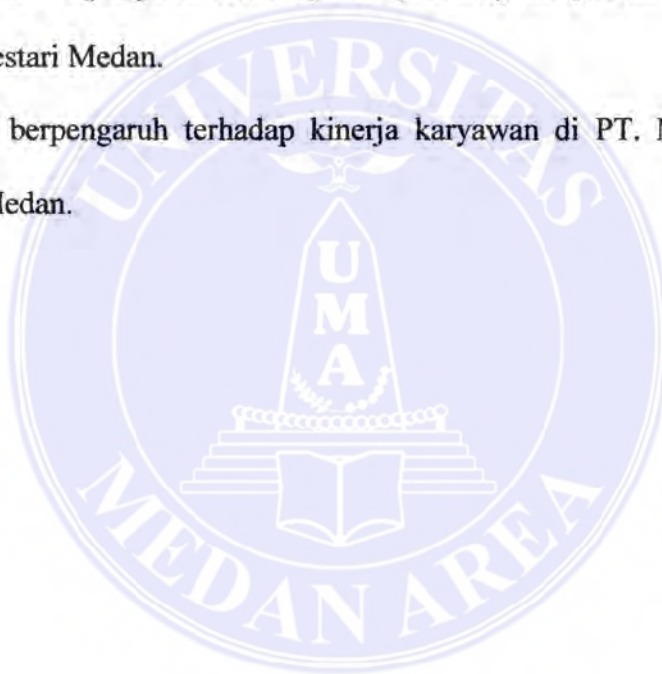
Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2005:71), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Madya Kreasi Lestari Medan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Madya Kreasi Lestari Medan.





BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, Menurut Sugiyono (2005:71), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel komunikasi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan serta seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Madya Kreasi Lestari, Jl. Flamboyan Raya No. 150B, Tanjung Sari Medan. Telephone : (061) 8367870/Fax : (061) 8367860.

3. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada 30 Mei – 30 Juli 2011 dan perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan Proposal dan Bimbingan proposal												
2	Seminar Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Penyusunan Skripsi dan Bimbingan Skripsi												
5	Sidang Skripsi												

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005:72), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di PT. Madya Kreasi Lestari Medan sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005:73), Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data. Selanjutnya yang menjadi sampelnya diambil berdasarkan *Pengambilan sampel secara acak (random sampling)* adalah teknik sampling yang akan memberikan peluang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi anggota sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang yang diperoleh sesuai dengan tabel jumlah populasi dan sampel *random sampling* sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jumlah Populasi dan Sampel *Random Sampling*

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331

(Sugiyono, 2005:80)

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (*independen*) yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain, terdiri dari :

a. Variabel Komunikasi (X_1), merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan tetapi juga, ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Indikatornya sebagai berikut :

1) Manajer perusahaan memberikan petunjuk sistem kerja yang jelas kepada karyawan.

2) Manajer perusahaan memberikan perintah tentang prosedur kerja yang tepat kepada karyawan.

3) Karyawan menyampaikan saran dan pendapat kepada manajer perusahaan dalam pengambilan keputusan.

- 4) Setiap pengumuman tentang perusahaan yang disampaikan oleh manajer perusahaan diterima dengan jelas dan tepat oleh karyawan.
 - 5) Penyampaian informasi tentang pekerjaan yang disampaikan karyawan satu dengan karyawan yang lain jelas dan terarah.
- b. Variabel Motivasi (X_2), merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri ataupun dari luar diri seseorang yang berpengaruh terhadap perilaku pekerjaan sesuai kebutuhannya. Indikatornya sebagai berikut :
- 1) Manajer perusahaan memberikan tunjangan hari raya setiap tahun kepada karyawan.
 - 2) Manajer perusahaan memberikan bonus kepada karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien.
 - 3) Manajer perusahaan memberikan fasilitas yang berupa mesin – mesin yang baik kepada karyawan.
 - 4) Manajer perusahaan memberikan ruangan kerja yang terang dan nyaman kepada karyawan.
 - 5) Manajer memberikan penempatan pekerjaan yang tepat kepada karyawan.
2. Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang pekerja sesuai dengan beban tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap dirinya dengan memenuhi kriteria tertentu. Indikatornya sebagai berikut :
- a. Frekwensi pelaksanaan pekerjaan melebihi target yang ditentukan.

- b. Hasil pekerjaan sesuai yang ditetapkan.
- c. Tingkat kesanggupan penyelesaian pekerjaan sesuai uraian tugas.
- d. Ketepatan waktu penyampaian laporan.
- e. Intensitas pekerjaan mencapai hasil yang maksimal.

Mekanisme operasional variabelnya sebagai berikut :

Tabel 3.3
Mekanisme Operasional Variabel

No	Variabel Operasional	Indikator
1.	Komunikasi (X₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajer perusahaan memberikan petunjuk sistem kerja yang jelas kepada karyawan. 2. Manajer perusahaan memberikan perintah tentang prosedur kerja yang tepat kepada karyawan. 3. Karyawan menyampaikan saran dan pendapat kepada manajer perusahaan dalam pengambilan keputusan. 4. Setiap pengumuman tentang perusahaan yang disampaikan oleh manajer perusahaan diterima dengan jelas dan tepat oleh karyawan. 5. Penyampaian informasi tentang pekerjaan yang disampaikan karyawan satu dengan karyawan yang lain jelas dan terarah.
2.	Motivasi (X₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat prestasi seseorang, terdiri dari gaji, penghargaan dan 2. Kemampuan individu. 3. Pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut juga persepsi peranan
3.	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekwensi pelaksanaan pekerjaan melebihi target yang ditentukan. 2. Hasil pekerjaan sesuai yang ditetapkan. 3. Tingkat kesanggupan penyelesaian pekerjaan sesuai uraian tugas. 4. Ketepatan waktu penyampaian laporan. 5. Intensitas pekerjaan mencapai hasil yang maksimal.

D. Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden terpilih yang berisikan pertanyaan mengenai variabel penelitian.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dengan mempelajari berbagai tulisan seperti penelitian terdahulu, informasi perusahaan seperti riset penelitian, maupun dari internet yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara memberikan angket (kuesioner) yang berisi sejumlah pernyataan dengan 5 pilihan jawaban yang berbentuk skala likert kepada para responden dengan penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu – Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STJ)	1

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Logistik

Regresi logistik adalah bagian dari analisis regresi yang digunakan ketika variabel dependen (respon) merupakan variabel dikotomi. Variabel dikotomi biasanya hanya terdiri atas dua nilai, yang mewakili kemunculan atau tidak adanya suatu kejadian yang biasanya diberi angka 0 atau 1.

Model yang digunakan pada *regresi logistik* adalah:

$$\text{Log} (P / 1 - p) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Dimana p adalah kemungkinan bahwa $Y = 1$, dan X_1, X_2, X_3 adalah variabel independen, dan b adalah koefisien regresi.

2. Uji Signifikan Parsial

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian

$$t_{\alpha} > t_{\text{sig}} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$t_{\alpha} < t_{\text{sig}} = H_0 \text{ diterima}$$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Peneliti mengambil kesimpulan setelah melakukan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian serta berdasarkan analisis dan pengujian, kesimpulan yang diambil adalah :

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Madya Kreasi Lestari Medan.
2. Dari persamaan regresi logistic diketahui bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komunikasi, dengan demikian H_0 ditolak. Sementara itu kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dengan demikian H_0 ditolak.
3. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa komunikasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. PT. Madya Kreasi Lestari Medan, hendaknya meningkatkan komunikasi dua arah yang telah i agar kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang baik.

2. PT. Madya Kreasi Lestari Medan, hendaknya memperhatikan faktor-faktor diluar komunikasi agar kinerja karyawan semakin baik dan terus meningkat, seperti memberi sistem imbalan.
3. PT. Madya Kreasi Lestari Medan, hendaknya meningkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu dengan penerapan disiplin, menegakkan aturan dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.



DAFTAR PUSTAKA

- Farouk Zuhdi, Umar. (2011). **Komunikasi Bisnis**. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Wahana Totalita.
- Handoko, Hani. (2005). **Manajemen**. Edisi 2, Cetakan Kedua. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Muhammad, Arni. (2006). **Komunikasi Bisnis**. Edi 2, Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Perusahaan. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Manullang & Marihot Manullang (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2005). **Metodologi Penelitian Bisnis**, Alfa Beta, Cetakan Keenam, Bandung.
- Suprpto, Tommy. (2006). **Pengantar Teori Komunikasi**. Yogyakarta : Media Presindo.
- Sutrisna, Dewi. (2009). **Komunikasi Bisnis**. Edisi 1, Cetakan Pertama. Yogyakarta : CV. ANDI.
- Sutrisno, Edy. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1, Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit KENCANA.
- Sondang P. Siagian (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1, Cetakan Lima Belas. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gunung Agung, Jakarta