

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO
PRISMATAMA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

**MOSES PARTOGI SILALAH
128320076**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul : Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan

Nama Mahasiswa: MOSES PARTOGI SILALAH

No. Stambuk : 128320076

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Hery Syahrial, SE, M.Si)

Pembimbing II



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

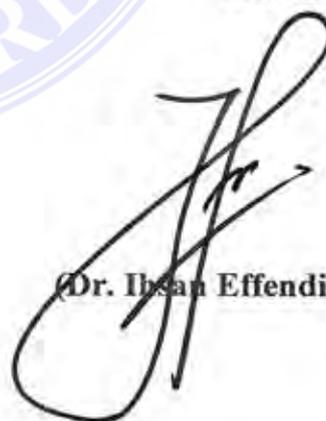
Mengetahui :

Ketua Program Studi



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Tanggal Lulus :

2017

Abstrak

Moses Partogi Silalahi, Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatam Cabang Medan.

Tujuan penelitian ini 1. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama. 2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama. 3. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dept. Development, Finance, dan HRD yang berjumlah 58 orang, dengan menggunakan rumus slovin untuk melihat sampel didapat hasil untuk sampel penelitian ini adalah 50 orang. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah disajikan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa : 1. komunikasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 0,375 dan sig $0,003 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Medan, 2. motivasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 0,413 dan sig $0,001 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Medan, 3. Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 78,59 dan sig 0,00 terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Medan dan Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat dari nilai Adjusted R square yang diperoleh adalah 0,757. Hal ini membuktikan bahwa 75,7% variable kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variable Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2), sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

Abstrak

Moses Partogi Silalahi. The influence of communication and motivation on employee performance at PT. Indomarco Prismatam Medan Branch.

The purpose of this study 1. To determine whether the communication has a significant positive effect on employee performance at PT. Indomarco Prismatama. 2. To determine whether the motivation has a significant positive effect on employee performance at PT. Indomarco Prismatama. 3. To know whether communication and motivation have a significant positive effect on employee performance at PT. Indomarco Prismatama. The population in this study were all employees of Dept. Development, Finance, and HRD, amounting to 58 people, using the formula slovin to see the sample obtained results for this research sample is 50 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. Based on the results of research and discussion that has been presented, the authors draw the conclusion that: 1. communication positive significant effect with positive value 0,375 and sig 0,003 <0,05 to employee performance at PT. Indomarco Prismatama Medan branch, 2. motivation have positive significant effect with positive value 0,413 and sig 0,001 <0,05 to employee performance at PT. Indomarco Prismatama Medan branch, 3. Communication and motivation have positive significant effect with positive value 78,59 and sig 0,00 to employee performance at PT. Indomarco Prismatama branch of Medan and This is evidenced by the calculation of the coefficient of determination, can be seen from the value Adjusted R square obtained is 0.757. It proves that 75,7% employee performance variable (Y) can be explained by Communication (X1) and Motivation (X2) variable, the rest is influenced by other factors not explained in this research.

Keywords : Communication, Motivation, and Employee performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendakNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Adapun judul dari penelitian ini adalah **Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.**

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik dan mengasuh penulis dengan penuh kasih sayang, dan telah memberikan dorongan selama penulis menjalani pendidikan di bangku perkuliahan. Dan hanya doa yang dapat penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa agar kelak penulis menjadi manusia yang berguna bagi agama, keluarga dan seluruh masyarakat. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H.A. Ya`kub Matondang, MA**, selaku Rektor pada Universitas Medan Area.
2. Bapak **Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si** selaku Dekan pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak **Hery Syahrrial, SE, M.Si** selaku wakil dekan bidang akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
4. Ibu **Adelina, SE, M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak **Hery Syahrrial, SE, M.Si** selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak **Ir M Yamin Siregar, MM** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
7. Bapak **Hery Syahrrial, SE, M.Si** selaku Dosen Pembimbing I penulisan skripsi ini.

8. Ibu **Adelina, SE, M.Si** selaku Dosen Pembimbing II penulisan skripsi ini
9. Bapak **Ir. M Yamin Siregar, MM** selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah.
10. Seluruh staf pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
11. Bapak Pimpinan dan seluruh staf dan karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang telah.
12. Sahabat-sahabatku terima kasih atas kesetiaannya selama ini yang selalu ada disaat senang maupun sulit dan kasih sayang yang tulus dari kalian dan semoga Tuhan tetap mengizinkan kita untuk menjaga persahabatan ini sampai akhir hayat

Dengan bantuan yang penulis dapatkan akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa, semoga apa yang telah dicapai dan semua perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula.

Medan, Februari 2018

Penulis

Moses Partogi Silalahi

NPM : 128320076

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Komunikasi	5
2.1.1 Pengertian Komunikasi	5
2.1.2 Jenis-jenis Komunikasi	6
2.1.3 Indikator Komunikasi	9
2.2 Motivasi	11
2.2.1 Pengertian Motivasi	11
2.2.2 Indikator Motivasi	12
2.3 Kinerja Karyawan	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	16
2.3.3 Indikator kinerja karyawan	17
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Konseptual	23
2.6 Hipotesis	23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Lokasi dan waktu penelitian.....	24
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.4 Defenisi Operasional Variabel	27
3.5 Jenis dan Sumber Data	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data	28
3.7 Teknik Analisis Data.....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian	37
4.1.1 Sejarah Perusahaan	37
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	38
4.1.3 Karakteristik Penelitian	40
4.1.4 Analisa Variabel Bebas- X_1 (Komunikasi).....	43
4.1.5 Analisa Variabel Bebas- X_2 (Motivasi)	45
4.1.6 Analisa Variabel terikat-Y (Komunikasi).....	47
4.2 Pembahasan	49
4.2.1 Uji Validatas dan Reliabilitas.....	49
4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik	52
4.2.3 Analisis Regrsi Linear Berganda.....	56
4.2.4 Uji Statistik	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	39
Gambar 4.2 Grafik Histogram	52
Gambar 4.3 Output SPSS Normal P-Plot	53



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	24
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan	25
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 3.4 Tabel Skala Pengukuran Likert.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Bekerja	42
Tabel 4.5 Skor Angket Responden Untuk Variabel Komunikasi.....	43
Tabel 4.6 Skor Angket Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja	45
Tabel 4.7 Skor Angket Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	49
Tabel 4.9 Uji Realibilitas Variabel Komunikasi.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	50
Tabel 4.11 Uji Reabilitas Variabel Motivasi	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.13 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.14 Uji Kolmogrov-Smirnov.....	56
Tabel 4.15 Output SPSS Scatterplot	54
Tabel 4.16 Uji Glejser.....	54
Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.18 Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.20 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	58
Tabel 4.21 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan dirinya dalam suatu perusahaan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau ketrampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan, maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan sasaran yang diinginkan. Penting bagi sebuah perusahaan untuk merencanakan pengembangan kinerja karyawan, jika rencana yang sudah dicanangkan perusahaan berjalan lancar maka setiap anggota karyawan didalamnya akan

memiliki kerja sama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang teori kinerja karyawan mengatakan hubungan antara kinerja karyawan dengan komunikasi dan motivasi mempunyai keterikatan. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2011: 67) adalah “faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Menurut Anoraga (2004:178), Komunikasi memiliki banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan serta dengan sesama anggota karyawan lain dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Adapun masalah kinerja karyawan terjadi di PT. Indomarco Prismatama adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan di perusahaan tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan sehingga pimpinan mengambil sikap untuk menambah jam operasional kerja yang dijadikan sebagai loyalitas karyawan untuk mencapai target perusahaan, serta adanya pelanggaran kehadiran ditempat kerja yang dilakukan beberapa karyawan dengan datang terlambat dengan berbagai alasan, Belum lagi sikap kooperatif yang tidak baik diantara karyawan dalam bekerja sama sebagai tim.

Selanjutnya untuk masalah komunikasi yang terjadi diantara pimpinan dan karyawan pada PT. Indomarco Prismatama kurang efektif. Kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak

berjalan sesuai dengan yang diharapkannya, kurangnya daya tarik pimpinan saat menyampaikan informasi didepan karyawan, yang membuat karyawan menunjukkan sikap kurang menyenangkan atas tugas yang disampaikan pemimpinnya.

Dan juga masalah motivasi dimana karyawan diberi tanggung jawab tidak sesuai jabataannya saat ini, yang mengakibatkan karyawan tersebut bekerja lembur dan terkadang insentif pembayaran lembur karyawan tersebut dirasa kurang .

Dari masalah yang terjadi di perusahaan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan“**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan?
3. Apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi penulis menambah wawasan dan pengetahuan penulis terkait dengan variabel-variabel yang diteliti yang berkaitan dengan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan sebagai saran untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan dari variabel komunikasi dan motivasi.
3. Bagi pihak lain sebagai bahan referensi untuk penelitian tentang objek yang sama dimasa mendatang.
4. Bagi akademis sebagai rujukan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dengan variabel komunikasi dan motivasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Pada hal komunikasi efektif adalah penting bagi para manajer paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka.

Menurut Hermawan (2012: 04) menyatakan bahwa “Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya”. Menurut Richard (2006: 414) menyatakan bahwa “Komunikasi adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau memengaruhi perilaku”.

Sedangkan menurut Dewi (2007: 3) menyatakan bahwa “Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber pada satu penerima atau lebih dengan maksud mengubah perilaku mereka”. Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi atau gagasan kepada seseorang kepada orang lain, biasanya berupa motivasi atau perilaku kepada orang lain dengan melalui sistem yang lazim.

Komunikasi berperan penting dalam memperlancar kegiatan perusahaan, hal ini dapat terlihat dari beberapa hal berikut:

- a. Dengan komunikasi fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
- b. Meningkatkan kegairahan dan motivasi kerja.
- c. Dengan menggunakan komunikasi sebagai alat koordinasi dan pengendalian para pemimpin dapat mengetahui keadaan dari bidang yang menjadi tugasnya.
- d. Menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antara bawahan dan atasan, bawahan dengan bawahan dan antara sesama atasan karena pengawasan yang jelas dan mantap.
- e. Dengan komunikasi semua bagian organisasi dapat mengetahui kebijakan, peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

2.1.2 Jenis-jenis Komunikasi

Komunikasi yang digunakan perusahaan tentu juga berbeda-beda dan tergantung dari kompleksitas lingkup kerja dari organisasi tersebut. Sistem adalah keseluruhan komponen atau bagian yang saling bereaksi sedemikian rupa sehingga menjadi suatu kesatuan yang terpadu untuk mencapai komunikasi yang efektif dan efisien. Sistem komunikasi yang dianut oleh organisasi akan langsung mempengaruhi tipe atau jenis komunikasi. Berdasarkan hal ini sistem komunikasi bergantung pada stuktur organisasi dan mekanisme koordinasi.

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain baik secara tertulis (*written*) maupun lisan (*oral*).

Dalam dunia bisnis, seseorang dapat saja mengekspresikan pesan-pesannya secara nonverbal (tidak secara tertulis atau lisan). Namun, ekspresi

secara nonverbal memiliki suatu keterbatasan dalam mengkomunikasikan suatu pesan kepada pihak lain. Sebagai contohnya, jika ingin membahas suatu kejadian masa lalu, idea tau abstraksi, seseorang tidak dapat menggunakan ekspresi wajah atau bahasa tubuh untuk menerangkannya. Sebaliknya, dia harus menggunakan bahasa verbal, dengan menyusun kata-kata kedalam suatu pola yang memiliki arti atau makna dalam bentuk tertulis atau lisan.

Melalui komunikasi secara lisan atau tertulis, diharapkan orang dapat memahami apa yang akan disampaikan oleh pengirim pesan dengan baik. Penyampaian suatu pesan secara lisan maupun tertulis memiliki suatu harapan bahwa seseorang akan dapat mendengar atau membaca apa yang dikatakan dengan baik dan benar.

2. Komunikasi Nonverbal

Bentuk komunikasi yang paling mendasar didalam suatu komunikasi bisnis adalah komunikasi nonverbal. Menurut teori antropologi, sebelum manusia menggunakan kata-kata, mereka telah menggunakan gerak-gerakkan tubuh, bahasa tubuh, bahasa tubuh (*body language*) sebagai alat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Komunikasi nonverbal sering tidak terencana atau kurang terstruktur. Namun, komunikasi nonverbal memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada komunikasi verbal. Contohnya saja ketika kita memperhatikan emosi seorang pemimpin dalam suatu organisasi bisnis yang meluapkan kemarahannya kepada bawahan atau karyawan yang melakukan kesalahan fatal dalam menjalankan pekerjaannya.

Salah satu keunggulan komunikasi nonverbal adalah kesahihannya (reliabilitas). Hal ini berkaitan dengan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi

terhadap kebenaran pesan-pesan yang disampaikan dengan menggunakan bahasa isyarat.

3. Komunikasi Keatas

Komunikasi keatas mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke atas, menginformasikan mereka mengenai kemajuan ke sasaran, dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi. Komunikasi ke atas menyebabkan para manajer menyadari perasaan para karyawan terhadap pekerjaannya, rekan sekerjanya dan organisasi secara umum. Manajer juga mengandalkan komunikasi ke atas untuk memperoleh gagasan mengenai cara memperbaiki kondisi.

Beberapa contoh organisasi tentang komunikasi ke atas adalah laporan kinerja yang disiapkan oleh manajemen yang lebih rendah untuk ditinjau ulang oleh manajemen level tengah dan puncak, kotak saran, survey sikap karyawan prosedur keluhan, diskusi atas bawahan, dan pertemuan informal dimana para karyawan mempunyai kesempatan untuk mengidentifikasi dan membahas masalah dengan atasan mereka atau dengan wakil manajemen yang lebih tinggi.

4. Komunikasi Ke Bawah

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih bawah disebut komunikasi ke bawah. Pola ke bawah digunakan oleh pimpinan kelompok dan manajer untuk menetapkan sasaran, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur ke bawahan, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja. Namun komunikasi ke bawah tidak

harus merupakan kontak lisan atau tatap muka. Bila manajemen itu sedang menggunakan komunikasi kebawah.

5. Komunikasi Horizontal atau Komunikasi Lateral

Ketika komunikasi terjadi diantara kelompok kerja yang sama, di antara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, diantara manajer pada tingkat yang sama, atau diantara setiap personel yang secara horizontal ekuivalen, dinamakan itu sebagai komunikasi horizontal. Komunikasi horizontal ini sering diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi.

6. Komunikasi Diagonal

Komunikasi yang memotong secara menyilang (diagonal) rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil dari hubungan-hubungan departemen lini dan staf, yaitu bahwa hubungan yang ada antara personalia lini dan staf dapat berbeda-beda yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

2.1.3 Indikator Komunikasi

Menurut Hermawan (2012:38) berikut ini adalah aspek dari indikator komunikasi yang efektif

a. Kredibilitas

Seorang komunikator yang baik harus mempunyai kredibilitas yang baik juga. Kredibilitas adalah bagaimana seseorang mendapatkan kepercayaan dan keyakinan dari orang-orang sekitarnya. Apabila komunikator disini adalah seorang pemimpin, maka kredibilitasnya adalah cara seorang pemimpin memperoleh kepercayaan dan keyakinan dari bawahannya. Jadi, pada hakikatnya kredibilitas merupakan seperangkat pesan komunikan (penerima pesan) terhadap

sifat komunikator. Jika seorang pemimpin perusahaan tidak mempunyai kredibilitas, maka ia akan sulit memengaruhi bawahannya.

b. Daya Tarik

Sungguh menyenangkan jika kita berhadapan dengan komunikator yang menyenangkan. Karena apa yang mereka bicarakan akan membuat kita merasa puas mendengarkan dan pengaruh yang ditimbulkan akan ditimbulkan juga tepat pada sasaran. Oleh karena itu, daya tarik suatu komunikasi berkenaan dengan kondisi yang menunjukkan penerima pesan melihat komunikator sebagai orang yang menyenangkan.

c. Integritas

Integritas dalam komunikasi bisnis berarti kesesuaian antara ucapan dan perbuatan. Seorang manajer yang tidak sesuai antara perkataan dan perbuatannya sulit untuk dipercayai bawahan sehingga pesan yang disampaikan sulit diterima.

d. Kepercayaan

Kepercayaan sangat berperan penting bagi seorang komunikator. Karena jika komunikator tidak dipercayai oleh komunikannya, maka akan sulit menyampaikan pesan dengan baik.

2.2.1 Pengertian Motivasi

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi

mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Menurut Winardi (2001:6), Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada pada inti berkisar sekitar imbalan moneter, imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secara negatif hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Wursanto (2002:20) menyatakan bahwa Motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan orang lain berbuat sesuatu. Dapat dikatakan pula bahwa motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

2.2.2 Indikator Motivasi

a. Faktor Motivasi Intrinsik

Menurut mangkunegara (2011:101) motivasi intrinsik adalah perilaku yang terbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri, faktor motivasi intrinsik yang dianalisis pada penelitian ini terdiri dari:

1) Tanggung Jawab

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing. Indikator-indikator untuk mengukur variabel ini:

- a) Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk yang dihasilkan.
- b) Upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi.

2) Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Indikator-indikator untuk mengukur pengakuan:

- a) Tanggapan pimpinan terhadap keberhasilan tugas secara lisan.
- b) Pemberian tugas dan tanggung jawab yang lebih sebagai wujud penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
- c) Tindak lanjut dari organisasi atas pemberian penghargaan sehubungan dengan status.

3) Pengembangan

Setiap pegawai yang memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai harus diberikan harapan atau kesempatan untuk mengembangkan karirnya.

Indikator untuk mengukur variabel ini antara lain:

- a) Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang semakin meningkat dan bervariasi.
- b) Tingkat kemampuan pegawai untuk mengikuti latihan dan pendidikan guna peningkatan karir.

b. Faktor Motivasi Ekstrinsik

Faktor motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan yang terbentuk mendapatkan ganjaran materi atau sosial untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi ekstrinsik itu antara lain:

1) Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dalam hal kualitas, kuantitas, maupun waktu. Indikatornya antara lain pembagian tugas yang menghasilkan imbalan jasa disamping gaji kepada para pegawai.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan harus diciptakan sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dan konsentrasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Indikatornya antara lain:

- a) Ketenangan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- b) Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

- c) Seringnya pegawai meninggalkan tempat kerja.

c. Keamanan

Para pegawai membutuhkan keamanan dalam bekerja, baik keamanan secara langsung ditempat bekerja maupun keamanan untuk tidak kehilangan pekerjaan. Indikator-indikatornya antara lain:

- a) Tingkat kehilangan atau rusak barang, peralatan, atau berkas yang ada baik milik kantor maupun milik pribadi.
- b) Tingkatan perlindungan dari organisasi baik terhadap kecelakaan, masalah hukum, maupun perlindungan yang berbentuk asuransi.
- c) Tingkatan PHK atau pension dini dilakukan organisasi.

d. Hubungan

Hubungan yang baik dengan atasan, semua pegawai maupun lingkungan sekitar harus dipelihara dalam suasana harmonis. Sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Indikator-indikatornya antara lain:

- a) Koordinasi antar pegawai, antar bagian, maupun atasan bawahan dalam masalah pekerjaan.
- b) Hubungan antar keluarga baik sesama pegawai maupun antara atasan dan bawahan.
- c) Hubungan sosial dengan masyarakat lingkungan sekitar.

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 196) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja”. Dengan kinerja yang baik tentu akan menguntungkan kedua belah pihak baik karyawan ataupun perusahaan. Karena apabila hal demikian itu tercapai maka keharmonisan akan tercipta.

Menurut Robbins dalam Reza Amelia (2013: 2) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan”. Sedangkan menurut Taurisa dan Ratnawati Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan serta berapa banyak karyawan memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang dilakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mathis dan Jackson adalah: “Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2011:69) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah unruk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Menurut Pandji Anogara (2004:178), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong bekerja lebih baik.

2. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4. Komunikasi

Komunikasi memiliki banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan serta dengan sesama anggota karyawan lain dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan karena komunikasi yang sesuai telah terjalin dan karyawan mengerti satu sama lain sehingga dapat mencapai tujuan yang dimaksud. Komunikasi yang dilakukan dapat berupa komunikasi verbal maupun komunikasi non verbal.

5. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang seimbangan antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

6. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal ini mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

8. Lingkungan kerja dan Iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting

untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini tentu mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Hasil kinerja seseorang atau perusahaan dapat berwujud fisik atau non fisik. Kinerja dapat diukur dengan melalui analisa jabatan dengan mengurai visi, misi, dan tujuan organisasi melalui uraian jabatan disusun berdasarkan hasil kerja yang diharapkan jabatan tersebut. Uraian jabatan dapat diurai lebih rinci lagi dalam bentuk rencana tindakan kinerja dan sasaran-sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2000:78) pada dasarnya pengukuran kinerja didasarkan pada 5 hal berikut:

1. Kuantitas *output*, yaitu menyangkut jumlah output yang dihasilkan dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan rutin.
2. Kualitas *output*, yaitu meliputi ketepatan mutu dalam menghasilkan *output* yaitu menyangkut kerapian, ketelitian dan keterampilan.
3. Jangka waktu *output*, yaitu pemanfaatan waktu yang telah disesuaikan.
4. Kehadiran ditempat kerja, yaitu ketepatan waktu hadir yang sudah ditentukan.
5. Sikap kooperatif, yaitu menyangkut cara bersikap di perusahaan, baik terhadap atasan, karyawan lain ataupun terhadap pekerjaan yang diberikan untuk penyelesaian secara bersama-sama.

Tolak ukur kinerja atau *performance standard* dapat pula disusun berdasarkan tiga kriteria umum, yaitu QQC atau singkatan dari *Quantity*, *Quality* dan *Cost*. Dalam penerapannya, ketiga kriteria umum QQC tersebut dapat digunakan dalam penerapan tolak ukur kinerja jabatan (*Job performance standard*) ataupun tolak ukur kinerja untuk unit kerja organisasi tersebut adalah:

1. *Quantity* (Kuantitas), yakni segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
2. *Quality* (Kualitas), yakni segala bentuk ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
3. *Cost* (Biaya), yakni segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah biaya, bahan, waktu atau sumber daya perusahaan yang terpakai untuk menghasilkan satu satuan hasil kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

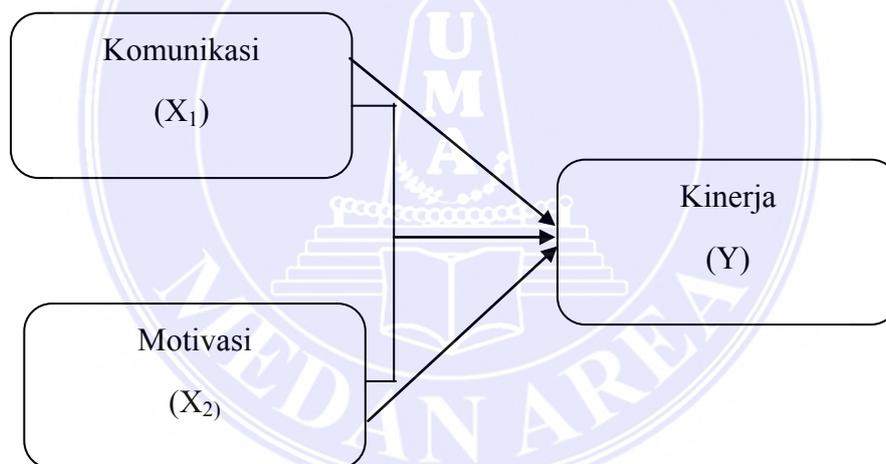
Penelitian mengenai komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu antara lain oleh :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Rizky (2012)	Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan dan pengolahan keuangan asset daerah Kabupaten Labuhan Batu.	Hasil penelitian menunjukkan : 1. Komunikasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 0,379 dan nilai sig 0,003>0,05, 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 0,365 dan nilai sig 0,000>0,05, 3. Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 63,69 dan sig 0,001>0,05.
2.	Andayani (2012)	Pengaruh komunikasi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cab. Balmera Tanjung Mulia.	Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa : 1. Komunikasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 0,309 dan sig 0,002>0,05 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 0,354 dan sig 0,001>0,05 3. Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 57,03 dan sig 0,000>0,05.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2012:47). Kerangka penelitian ini menjelaskan variabel yang akan diteliti yaitu komunikasi dan motivasi sebagai variabel independen (variabel bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat). Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



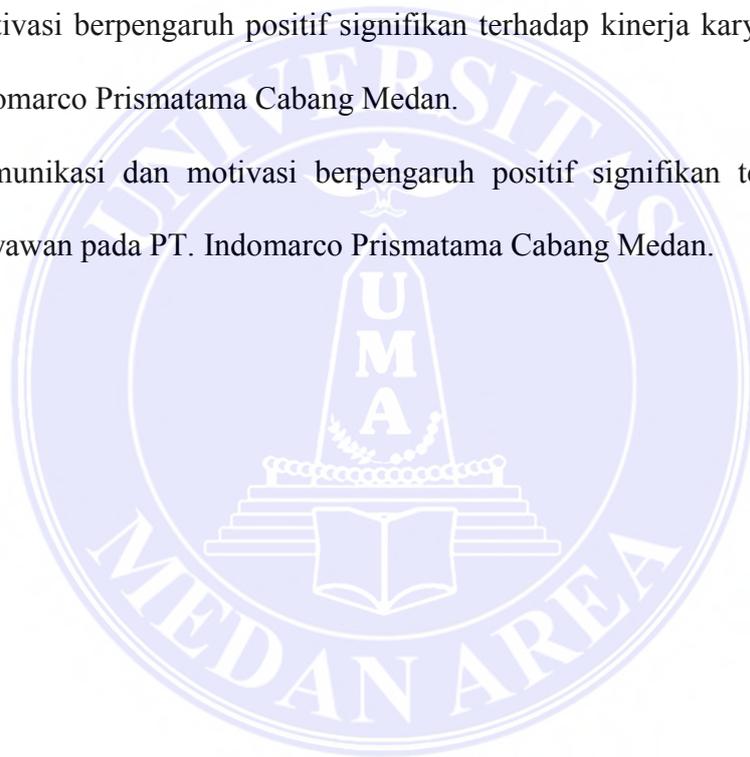
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014: 62) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Untuk menguji hipotesis

tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah peneliti kemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
3. Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.



BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti dilakukan dengan pengujian statistik. (Sugiyono, 2012 : 84).

3.2. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan Jln. Industri No.16 Tanjung Morawa yang bergerak dalam bidang waralaba penjualan barang-barang konsumtif untuk masyarakat.

3.3 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan Februari 2017 dengan skedul waktu perincian penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2017															
		Februari				Maret				Juni				Oct			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul				■												
2.	Penyusunan/Bimbingan Proposal							■	■	■							
3.	Seminar Proposal											■					
4.	Bimbingan Skripsi												■	■	■		
5.	Seminar Hasil															■	
6.	Sidang Meja Hijau																■

3.3. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu diketahui pengertian populasi dan sampel.

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berjumlah 58 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan
(Kondisi Maret 2016)

No	Bagian/Departement	Jumlah (orang)
1	Departement Development	12
2	Departement Finance	21
3	Departement Human Resource Development (HRD)	25
	JUMLAH	58

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, 2017.

2. Sampel Penelitian

Adapun menurut Sujarweni (2014: 69) yaitu “*Proporsional random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} \dots\dots\dots(\text{Sujarweni, 2014: 66})$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Populasi

e : Prosentase kelonggaran sampel yang masih diinginkan.

Dengan jumlah populasi sebesar 58 orang, maka dapat ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin tersebut yaitu :

$$n = \frac{58}{1 + (58 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{58}{1,145}$$

$$n = 50,66 \text{ (pembulatan menjadi 51 orang)}$$

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi (Nisfiannoor, 2009: 6). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Dengan demikian maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 51 orang karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan untuk dijadikan responden.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan

gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu definisi variabel yang akan diteliti.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Komunikasi (X_1)	Komunikasi meliputi suatu proses penyampaian pesan agar diterima dengan baik oleh penerimanya.	<ul style="list-style-type: none"> – Kredibilitas – Daya tarik – Intergeritas – Kepercayaan 	Likert
Motivasi (X_2)	Motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan orang lain berbuat sesuatu.	<ul style="list-style-type: none"> – Motivasi intrinsik – Motivasi ekstrinsik – Keamanan – Hubungan 	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> – Kuantitas output – Kualitas output – Jangka waktu – Kehadiran ditempat kerja – Sikap kooperatif 	Likert

3.5. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini data terkait yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan dengan menggunakan daftar pernyataan atau angket yang telah disediakan peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan diantaranya seperti : struktur organisasi perusahaan, tugas dan fungsi setiap bagian dalam struktur organisasi dan data yang tersedia lainnya yang terkait dengan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

2. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan dinilai penting dengan penelitian ini.

3. *Quesioner* (angket)

Daftar pernyataan/pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk

memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel 3.4
Tabel Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Ragu-Ragu	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012: 133)

3.7. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuisioner untuk melihat pertanyaan dalam kuiseioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau tidak atas pertanyaan-pertanyaan digunakan untuk mengambil data (Sujarweni, 2014:192). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu SPSS versi 20.0 *for windwos*.

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir skor pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir pertanyaan. Uji validitas yang

digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Gozali (2009: 45), Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Untuk mengetahui tingkat valid atau tidaknya jawaban responden akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Adapun rumus dari uji validitas menurut Sugiyono (2012: 118) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai $Sig \leq 0,05$
- 2) Apabila nilai probabilitas $Sig \geq 0,05$, maka item instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2014: 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen

penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”. Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2014: 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya”.

Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2014: 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Juliandi, Irfan dan Manurung (2014: 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- 1) jika nilai koefisien reliabilitas yakni > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- 2) jika nilai koefisien reliabilitas yakni < 0,60 maka instrumen tidak memiliki reliabilitas yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009: 95) bahwa “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Pratisto (2009: 169) menjelaskan : “Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi”. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2009: 95) bahwa “Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e \dots \dots \dots \text{(Juliandi, Irfan dan Manurung, 2014:174)}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komunikasi

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = Error

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012: 168)

Keterangan: D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

b. Uji F (Uji secara Simultan)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012: 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Adapun kriteria pengujian menurut Sugiyono (2012: 87) yaitu:

- 1) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$.
- 2) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

c. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2012 : 250})$$

Keterangan:

- t = Nilai t_{hitung}
 r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan
 n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

$$\alpha = 5\% \text{ df} = n - ks$$

H_0 diterima jika : $t_{table} < t_{hitung}$

H_a diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun kriteria dalam penilaian pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2012: 87) yaitu :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji (2014). *Manajemen Bisnis*. Penerbit Rineka Cipta.
- Amelia, Reza (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)*. Jurnal Penelitian Manajemen.
- Anwar (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Dewi, Sutrisna (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi, Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke Empat. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hermawan, Agus (2012). *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Cetakan Pertama, Edisi Kedua Bina Aksara, Jakarta.
- Indrawan (2009). *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi (The impact of a conflict on the organization or company performance)* STIE Pelita Nusantara Semarang. Vol. 5 No. 1 Juni 2010 : 36 – 42
- Juliandi Azuar, Irfan dan Saprinal Manurung (2014). Cetakan Pertama, Penerbit UMSU Press, Medan.
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Remaja Sodakarya*, Bandung.
- Pakaya Elvianti, Ansar Made, Nina Lamatenggo (2013) Evaluasi Kinerja Kekaryawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten E Bolango, Jurnal Manajemen - Universitas Negeri Gorontalo
- Richard (2006). *Manajemen Personalita: Aplikasi dalam Perusahaan*, Penerbit Djambatan, Jakarta
- Rivai, Veithzal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana.
- Silaban, Bernard E dan Novrisca (2012). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan* , Institut Bisnis Nusantara, Jakarta. ESENSI Volume 15 No.1.

- Soedjono (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Kristen Petra
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna (2014). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sukendro, Sulur Joyo (2009). *Manajemen Personalia: Aplikasi dalam Perusahaan*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit : Alfabeta Bandung
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19, No. 2. ISSN: 1412-3126
- Usman, Husain (2010). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo (2010). *Manajemen Komunikasi Dalam Sebuah Organisasi*. Jurnal STIE Semarang, VOL 6, NO 1, Edisi Februari 2014 (ISSN : 2252 – 7826)
- Widya indah rizky (2012) , “*Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pendapatan dan pengolahan keuangan asset daerah kab.Labuhan batu*” , skripsi , Universitas Medan Area.
- Novria andayanti (2012) , “*Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa marga (Persero) Tbk cab.Balmera Tanjung Mulia*” , skripsi , Universitas Sumatra Utara.
- Struktur Organisasi (2017). PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : kuesioner Penelitian

1. Umum

Responden yang terhormat,

Bersama dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu saudara/I untuk mengisi pertanyaan kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata digunakan untuk penelitian skripsi saya dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Primatama Cabang Medan”** pada program sarjana ekonomi Universitas Medan Area.

2. Petunjuk pengisian

Berikan tanda (√) pada kolom yang menurut anda benar.

No	Pilihan jawaban	skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Identitas responden

Nama :

Jabatan/Dept :

Jenis kelamin : laki-laki perempuan

Usia :

19-22 Tahun

23-26 Tahun

27-30 Tahun

Pendidikan : SLTA

Diploma

Sarjana

Lama bekerja : ≤ 2 Tahun

3-5 Tahun

6-10 Tahun

A. VARIABEL KOMUNIKASI (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Komunikasi yang terjadi saat ini dapat membantu saya mengerti akan tugas yang diberikan pada saya.					
2.	Komunikasi yang baik dan benar dapat mempermudah saya untuk saling mengerti satu sama lain dalam mencapai tujuan yang dimaksud.					
3.	Komunikasi yang terjadi dengan sesama karyawan memberikan umpan balik yang seperti saya harapkan.					
4.	Daya tarik saat pimpinan menyampaikan tugas membantu saya memahami maksud yang dibicarakan.					
5.	Pimpinan menyampaikan informasi kepada saya menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.					
6.	Briefing sebelum bekerja membantu saya menyelesaikan tugas tepat waktu.					
7.	Pesan yang disampaikan pimpinan akan mudah diterima jika perbuatan dan perkataan sesuai.					
8.	Sikap tegas dan bijaksana pimpinan membuat saya percaya terhadap informasi yang disampaikan.					
9.	Komunikasi antar sesama karyawan meningkatkan kepercayaan satu sama lain ditempat kerja.					

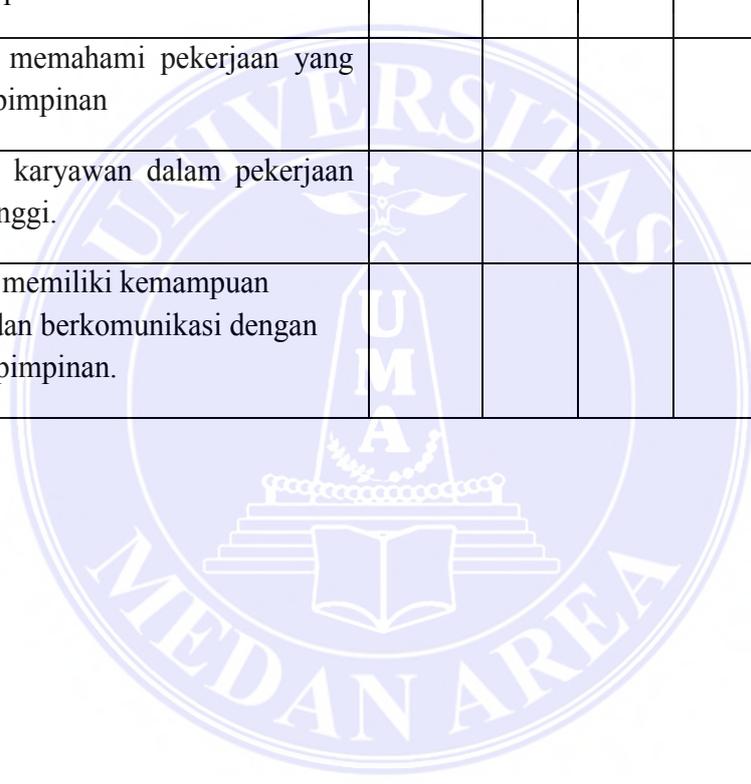
B. VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pimpinan memberikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan jabatan yang saya pegang.					
2.	Pimpinan memberikan apresiasi berupa pujian jika karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang diberikan.					
3.	Pengakuan perusahaan akan status kerja membuat saya lebih dihargai					
4.	Pimpinan mengadakan evaluasi berupa training untuk meningkatkan karir.					
5.	Pimpinan selalu memberikan insentif tepat waktu jika saya bekerja lembur.					
6.	Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan semangat untuk bekerja.					
7.	Suasana kerja yang kondusif dapat membuat saya lebih berkonsentrasi.					
8.	Perusahaan memberikan perlindungan asuransi untuk karyawan.					
9.	Pimpinan membangun hubungan yang baik dengan karyawan menciptakan suasana kerja menyenangkan.					

C. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (X3)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan keinginan pimpinan.					
2.	Karyawan melakukan pekerjaan					

	dengan tepat dan benar.					
3.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan teliti.					
4.	Karyawan beristirahat sesuai dengan waktu yang diberikan.					
5.	Karyawan tepat waktu untuk datang ke tempat kerja.					
6.	Karyawan bekerja memuaskan dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.					
7.	Karyawan memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan					
8.	Komitmen karyawan dalam pekerjaan dikantor tinggi.					
9.	Karyawan memiliki kemampuan melayani dan berkomunikasi dengan baik pada pimpinan.					



Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas & Reliabilitas

a. Validitas

1. Uji Validitas Komunikasi (X₁)

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
P1	Pearson Correlation	1	.519**	.573**	.455**	.437**	.573**	.380**	.455**	.408**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.000	.006	.001	.003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson Correlation	.519**	1	.548**	.483**	.360**	.548**	.442**	.352*	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000	.001	.011	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	.573**	.548**	1	.535**	.586**	1.000**	.522**	.604**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	.455**	.483**	.535**	1	.502**	.535**	.277*	.439**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.049	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	.437**	.360**	.586**	.502**	1	.586**	.556**	.530**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	.573**	.548**	1.000**	.535**	.586**	1	.522**	.604**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P7	Pearson Correlation	.380**	.442**	.522**	.277*	.556**	.522**	1	.466**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000	.049	.000	.000		.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P8	Pearson Correlation	.455**	.352*	.604**	.439**	.530**	.604**	.466**	1	.416**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.000	.001	.000	.000	.001		.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P9	Pearson Correlation	.408**	.520**	.659**	.479**	.542**	.659**	.882**	.416**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

2. Uji Validitas Motivasi (X₁)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
P1	Pearson Correlation	1	.234	.431**	.516**	.321*	.568**	.267	.529**	.474**
	Sig. (2-tailed)		.098	.002	.000	.022	.000	.058	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson Correlation	.234	1	.443**	.377**	.474**	.360**	.481**	.390**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.098		.001	.006	.000	.009	.000	.005	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	.431**	.443**	1	.507**	.347*	.432**	.360**	.429**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.000	.013	.002	.009	.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	.516**	.377**	.507**	1	.330*	.787**	.330*	.599**	.416**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.018	.000	.018	.000	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	.321*	.474**	.347*	.330*	1	.369**	.964**	.373**	.466**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.013	.018		.008	.000	.007	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	.568**	.360**	.432**	.787**	.369**	1	.369**	.650**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.002	.000	.008		.008	.000	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P7	Pearson Correlation	.267	.481**	.360**	.330*	.964**	.369**	1	.326*	.436**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.009	.018	.000	.008		.019	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P8	Pearson Correlation	.529**	.390**	.429**	.599**	.373**	.650**	.326*	1	.403**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.002	.000	.007	.000	.019		.003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P9	Pearson Correlation	.474**	.537**	.877**	.416**	.466**	.465**	.436**	.403**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001	.001	.001	.003	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
P1	Pearson Correlation	1	.416**	.466**	.403**	.500**	.515**	.343*	.707**	.525**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.003	.000	.000	.014	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson Correlation	.416**	1	.330*	.599**	.437**	.621**	.371**	.307*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.002		.018	.000	.001	.000	.007	.028	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	.466**	.330*	1	.373**	.486**	.363**	.272	.409**	.416**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018		.007	.000	.009	.053	.003	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	.403**	.599**	.373**	1	.504**	.582**	.379**	.315*	.509**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.007		.000	.000	.006	.024	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	.500**	.437**	.486**	.504**	1	.535**	.258	.502**	.420**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.068	.000	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	.515**	.621**	.363**	.582**	.535**	1	.431**	.586**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000		.002	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P7	Pearson Correlation	.343*	.371**	.272	.379**	.258	.431**	1	.227	.415**
	Sig. (2-tailed)	.014	.007	.053	.006	.068	.002		.110	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P8	Pearson Correlation	.707**	.307*	.409**	.315*	.502**	.586**	.227	1	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.003	.024	.000	.000	.110		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P9	Pearson Correlation	.525**	.628**	.416**	.509**	.420**	.556**	.415**	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.002	.000	.002	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

b. Reliabilitas

1. Variabel Komunikasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.856	9

2. Variabel Motivasi

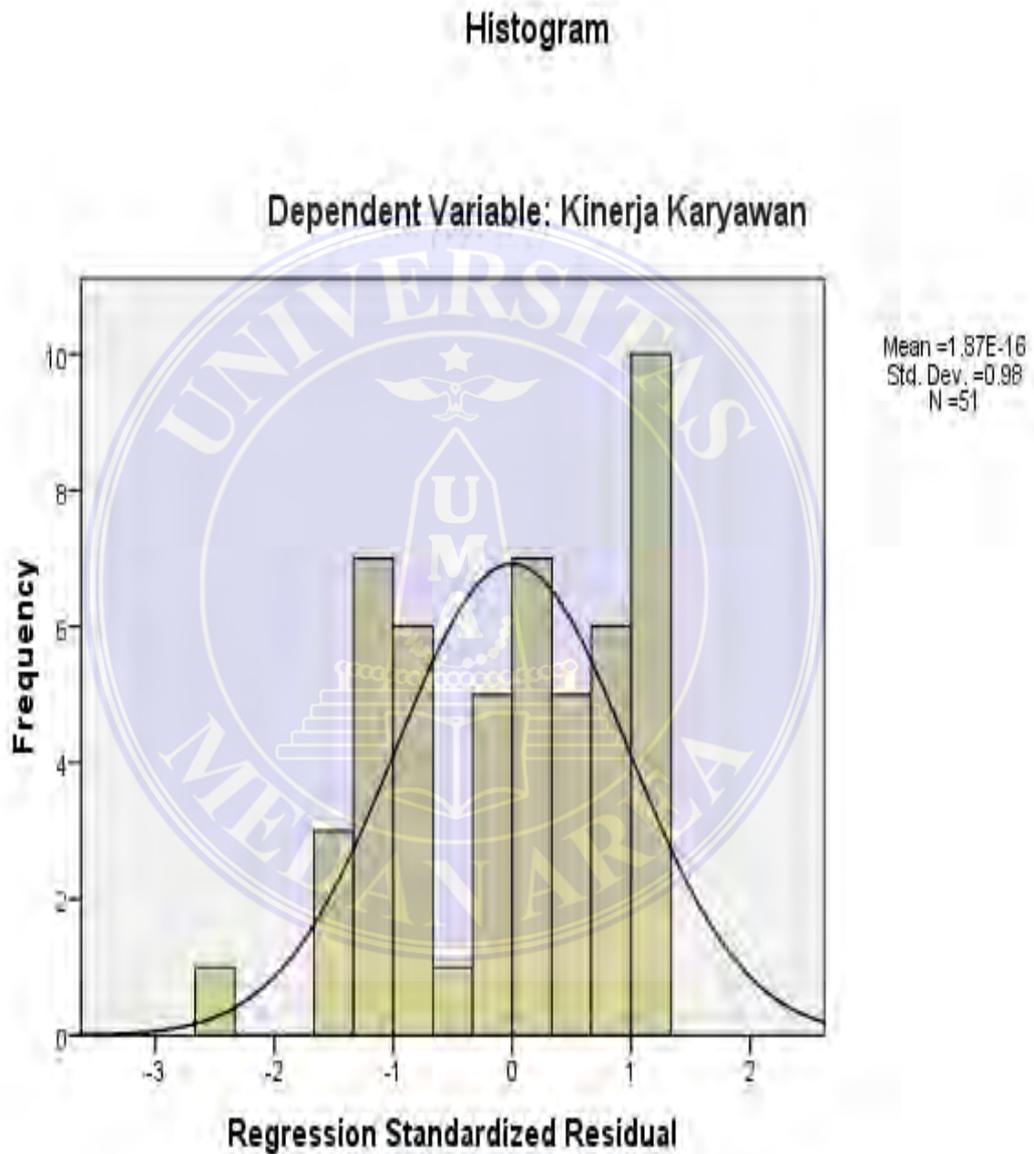
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.892	9

3. Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.871	9

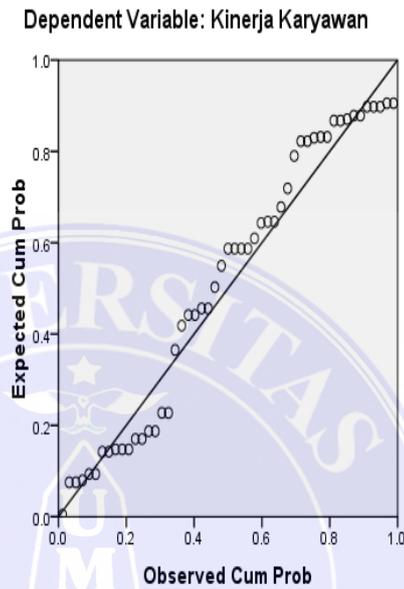
2. Uji Normalitas

a. Grafik Histogram



b. Grafik P- Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



c. One Simple Komlogrov Test

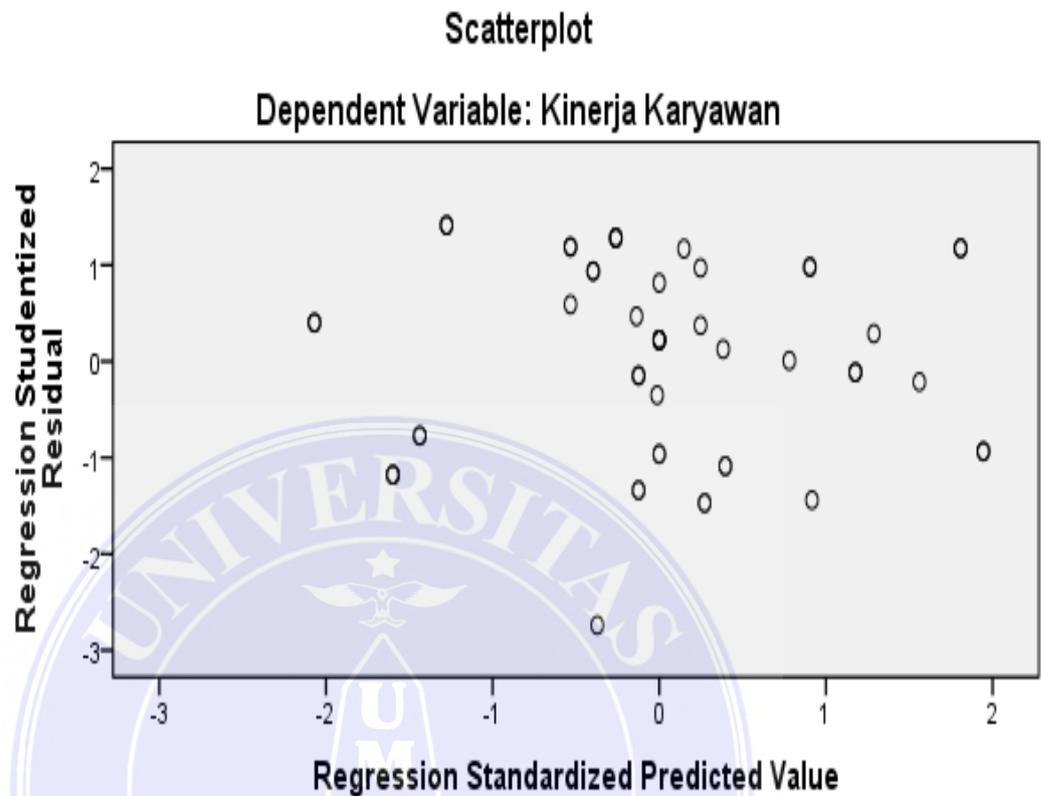
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.67040683
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.112
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Glejser

coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.513	1.199		2.095	.041
1					
Komunikasi	-.073	.061	-.332	-1.200	.236
Motivasi	.044	.060	.202	.730	.469

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data diolah 2017

5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.483	2.337		1.491	.143		
1 Komunikasi	.375	.119	.429	3.153	.003	.263	3.808
Motivasi	.413	.117	.479	3.522	.001	.263	3.808

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.757	1.705

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

7. Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.409	2	229.204	78.859	.000 ^a
	Residual	139.513	48	2.907		
	Total	597.922	50			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Uji t (Uji Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.483	2.337		1.491	.143
1					
Komunikasi	.375	.119	.429	3.153	.003
Motivasi	.413	.117	.479	3.522	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



No Responden	Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan									Total Skor
	No Pertanyaan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	32
4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	27
5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	27
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	5	5	5	5	3	5	5	5	37
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	30
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	31
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	31
11	4	3	4	4	4	5	5	4	4	33
12	5	4	4	5	5	5	4	5	4	37
13	5	4	5	4	5	5	4	4	5	36
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
16	4	5	5	4	5	4	4	4	5	35
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4	34
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	34
20	3	4	3	3	3	4	3	3	3	26
21	5	4	3	4	4	3	3	5	3	31
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
23	4	5	4	3	4	4	4	4	4	32
24	4	5	5	4	4	5	4	4	5	35
25	4	5	4	5	4	4	4	4	4	34
26	3	5	4	4	4	4	5	4	4	33
27	4	5	4	5	5	5	5	4	4	37
28	5	5	4	5	5	4	5	4	4	37
29	4	5	4	4	4	5	4	4	4	34
30	4	3	5	4	4	4	4	4	5	32
31	4	3	3	4	3	3	3	4	3	27
32	3	3	4	3	4	3	4	3	4	27
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	5	5	5	5	3	5	5	5	37
35	4	3	4	4	4	4	3	4	4	30
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	31
37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	31
38	4	3	4	4	4	5	5	4	4	33
39	5	4	4	5	5	5	4	5	4	37
40	5	4	5	4	5	5	4	4	5	36
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	34
44	3	4	3	3	3	4	3	3	3	26
45	5	4	3	4	4	3	3	5	3	31
46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
47	4	5	4	3	4	4	4	4	4	32
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	34
49	3	4	3	3	3	4	3	3	3	26
50	4	3	5	4	4	4	4	4	5	32
51	4	3	3	4	3	3	3	4	3	27

No Responden	Jawaban Responden Untuk Variabel Komunikasi									Total Skor
	No Pertanyaan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	28
5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	32
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	3	5	4	5	4	41
8	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	4	4	5	4	4	5	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	3	3	3	4	3	5	3	5	34
21	3	3	3	5	3	4	3	3	3	30
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	5	4	5	4	4	5	3	5	3	38
24	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
26	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40
27	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
28	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
29	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	3	3	4	4	3	3	3	2	3	28
32	3	3	5	3	3	3	4	4	4	32
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	5	5	5	5	3	5	4	5	4	41
35	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	5	5	4	4	5	4	4	5	41
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	5	3	3	3	4	3	5	3	5	34
45	3	3	3	5	3	4	3	3	3	30
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	5	4	5	4	4	5	3	5	3	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	5	3	3	3	4	3	5	3	5	34
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	5	3	3	3	4	3	5	3	5	34

No Responden	Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja									Total Skor
	No Pertanyaan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	31
6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
7	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
10	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
11	4	4	3	4	4	5	5	4	4	37
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
13	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
19	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
21	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
23	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
24	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
25	4	4	5	4	3	5	4	4	5	38
26	5	4	5	3	5	5	4	5	5	41
27	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
28	4	4	5	5	5	4	5	4	5	41
29	5	4	4	4	3	5	4	4	4	37
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
31	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
32	3	3	4	4	3	3	4	3	4	31
33	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
34	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
37	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
38	4	4	3	4	4	5	5	4	4	37
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
40	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
41	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
43	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36
44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
45	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
47	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
48	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
50	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37