

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO) CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Jurusan Manajemen*

OLEH:

EKA YULANDA SARI
1505160122



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : EKA YULANDA SARI
NPM : 1505160122
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG BELAWAN

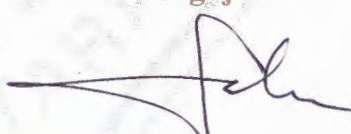
Dinyatakan : (B/A) *Lulus* Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

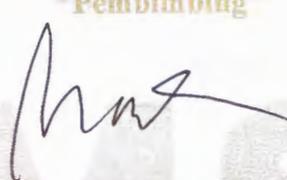
Penguji I


(Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM)

Penguji II


(MUHAMMAD FAHMI, SE, MM)

Pembimbing


(NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : EKA YULANDA SARI
N.P.M : 1505160122
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG
BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : EKA YULANDA SARI
N.P.M : 1505160122
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG BELAWAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
01/02/2017	Perbaikan isi dan format		
04/04/2017	ACC bab I lanjut bab II		
07/02/2017	Perbaikan isi dan format serta Bab II		
11/04/2017	Perbaikan format		
14/04/2017	ACC Bab II lanjut Bab III		
15/02/2017	Perbaikan format dan gambar		
16/04/2017	ACC bab III lanjut analisis		
17/04/2017	Perbaikan Bab IV		
18/07/2017	ACC bab IV lanjut Bab V		
10/03/2017	ACC bab V lanjut editasi		

Medan, Februari 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : EKA YULANDA SARI
NPM : 1505160122
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/ skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 2018
Pembuat Pernyataan





EKA YULANDA SARI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Eka Yulanda Sari (NPM : 1505160122) Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Skripsi, 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu: untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan sebanyak 188 orang karyawan. Yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu Uji Asumsi Klasik, *regresi linier berganda*, Uji Hipotesis terdiri dari Uji T dan Uji F, Koefisien Determinasi. Tetapi dalam praktiknya, pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software Statistical Package Social For Sciences (SPSS 23)*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara teori, pendapat, dan penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beriring salam dihadiahkan keharibaan junjungan suri tauladan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jalan yang gelap menuju jalan yang terang benderang yang disinari oleh iman dan islam.

Sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul "**Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan**" Dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Dalam penyusunan skripsi ini, telah banyak bantuan dan bimbingan serta arahan yang penulis terima untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Teristimewa buat Ayahanda tercinta **Edy Hartono** dan Ibunda tercinta **Yusmiati** yang telah banyak memberikan kasih sayang, kepercayaan penuh, motivasi serta dukungan dan doa kepada penulis, dan segala jerih payah dan

pengorbanan tanpa mengenal lelah dalam memenuhi kebutuhan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Kepada adik saya **Amanda Tri Arfika, Eliza Anggraini, dan Endang Dwi Hartati** yang selalu memberi doa, semangat, hiburan, dan dorongan baik berupa moril maupun materil sehingga dapat menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
3. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **H. Januri SE.,MM.,M.Si.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Ade Gunawan, SE,M.Si.**, selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung SE,M.Si.**, selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak **Jasman Syarifuddin, SE,M.Si.**, selaku ketua program studi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu **Nadia Ika Purnama, SE.,M.Si.**, selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dan memberi bimbingan serta arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada seluruh **Bapak Ibu Dosen** beserta pegawai dan staff Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu Penulis dalam proses penyusunan skripsi.

10. **Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis** Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, yang membantu penulis dalam administrasi.
11. Kepada Seluruh **Pegawai dan Staff** dikantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang telah banyak membantu penulis selama proses penyusunan skripsi.
12. Dan tak lupa juga kepada sahabat tercinta, teman seperjuangan, **Dee Dee, Isna, Lely, Nisa, Rizky, Desy, Laras, Epy, Vira, Upeh, Yani, Adel** serta **seluruh teman-teman kelas VII R malam** yang selalu mendukung dan memberi semangat untuk penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semoga Allah SWT senantiasa meridhainya.

Amin Ya Rabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

Eka Yulanda Sari
NPM 1505160122

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
c. Penilaian Kinerja	13
d. Indikator Kinerja	14
2. Komunikasi	17
a. Pengertian Komunikasi	17
b. Fungsi Komunikasi	19
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi	22
d. Indikator Komunikasi.....	23
3. Motivasi Kerja.....	25
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	25
b. Teori-teori Motivasi	26
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	27
d. Indikator Motivasi Kerja.....	31
B. Kerangka Konseptual	37
C. Hipotesis.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Defenisi Operasional.....	42
C. Tempat dan Waktu Penelitan	44
D. Populasi dan Sampel	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN....	58
A. Hasil Penelitian	58
B. Pembahasan.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel II-1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan.....	42
Tabel III-2 Indikator Komunikasi.....	43
Tabel III-3 Indikator Motivasi Kerja	43
Tabel III-4 Jadwal Penelitian.....	44
Tabel III-5 Tabel Populasi	45
Tabel III-6 Tabel Sampel.....	46
Tabel III-7 Skala Likert	47
Tabel III-8 Hasil Uji Validit Kinerja (Y).....	49
Tabel III-9 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1).....	49
Tabel III-10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	50
Tabel III-11 Hasil Uji Realibilitas X1, X2 dan Y Uji Validitas	51
Tabel IV-1 Skala Likert	59
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel IV-5 Kinerja.....	62
Tabel IV-6 Komunikasi	65
Tabel IV-7 Motivasi Kerja.....	69
Tabel IV-8 Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel IV-9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel IV-10 Hasil Uji T	78
Tabel IV-11 Hasil Uji F	81
Tabel IV-12 Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	83
Tabel IV-13 Pedoman interpretasi koefisiensi korelasi.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Konseptual Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	38
Gambar II-2	Kerangka Konseptual Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
Gambar II-3	Kerangka Konseptual Komunikasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	55
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	56
Gambar IV-1	Grafik Histogram Normal P-Plot	74
Gambar IV-2	Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot	77
Gambar IV-3	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	79
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	80
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Bangun (2012, hal. 4). Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi Mangkunegara (2017, hal. 2).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah

dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang Arianty (2014). Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah adanya komunikasi efektif di lingkungan perusahaan. Terjalinya komunikasi yang efektif dapat memunculkan lingkungan kerja yang baik. Karyawan menjadi termotivasi dan dapat bekerja bersama antara pimpinan dan karyawan (tim) dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin baik komunikasi yang dibina, maka semakin optimal kinerja karyawan untuk menjalankan tugasnya Lawasi dan Triatmanto (2017). "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu" Fahmi (2017, hal. 176).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain Bismala, dkk (2015, hal. 141). Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis. Secara simbolik, komunikasi menggunakan berbagai lambang atau simbol yang dinyatakan dalam bentuk nonverbal (isyarat, gerak, dan ekspresi) maupun verbal (bahasa lisan dan tertulis) Dewi (2016, hal. 3).

Makna komunikasi berperan sangat penting dalam suatu perusahaan, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang suatu pekerjaan, oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai komunikasi yang baik dan juga efektif saat bekerja dalam suatu organisasi.

Selain komunikasi yang baik, motivasi perlu dijadikan salah satu faktor untuk meraih tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tempat penelitian adalah kurangnya semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan keinginan perusahaan. Motivasi (*motivation*) merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Perlunya motivasi adalah untuk dapat mendukung, menyalurkan perilaku manusia, dengan tujuan karyawan bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil Arianty, dkk (2016, hal. 102).

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap karyawan untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi seperti nilai tambah bagi karyawan untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan akan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kinerja karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa dihargai atau diperhatikan. Motivasi kerja adalah faktor pendorong seseorang

untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Sutrisno (2016, hal. 109).

Namun, apabila motivasi yang diberikan tidak baik, tentunya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, dan hal ini tentu akan mengarah pada tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan akan melalaikan setiap tanggung jawab dan menjadi awal kemunduran dari perusahaan. Jika hal ini terus terjadi dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami kerugian finansial dan akan kesulitan untuk bersaing.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar tercipta kinerja karyawan yang baik di kalangan karyawan, maka di butuhkan komunikasi dan motivasi yang baik dari perusahaan untuk merangsang kinerja karyawan.

Menurut Hastuti (2013) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa jika kemampuan komunikasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, sebaliknya jika kemampuan komunikasi pegawai turun, maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Ainanur dan Tirtayasa (2018) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa pemberian motivasi

dengan tepat akan membentuk pola pikir karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Penelitian Hendriani (2014) menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. Tanpa adanya komunikasi dan motivasi kerja yang baik maka proses dalam pencapaian tujuan akan sulit untuk dicapai. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah. Permasalahan yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) salah satunya adalah masalah komunikasi, dimana kurang efektifnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi dikarenakan masih terdapat karyawan yang memiliki perbedaan pendapat antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Tidak hanya permasalahan komunikasi, PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) juga memiliki permasalahan terhadap motivasi, dimana kurangnya perhatian seorang pemimpin terhadap karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan pada saat bekerja serta masih ditemukan beberapa karyawan yang belum bisa memenuhi pencapaian target yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kurang efektifnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
2. Kurangnya motivasi atau dukungan yang diterima karyawan
3. Kinerja karyawan yang masih belum optimal

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja namun dalam hal ini penulis hanya membatasi pada masalah komunikasi dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan ?
- c. Apakah komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Manfaat Teoritis, untuk memahami dan memperluas ilmu pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan Komunikasi dan Motivasi di dunia kerja.
- b) Manfaat Praktis, sebagai pertimbangan untuk menerapkan penelitian penulis yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan saat ini.
- c) Manfaat untuk peneliti berikutnya, sebagai tambahan referensi untuk penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan tempat ia bernaung. Dengan kata lain kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat mencapai suatu tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Para karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017, hal. 67) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2012, hal. 231) menyatakan “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Sedangkan teori lainnya tentang kinerja menurut Gultom (2014), kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2018, hal. 176), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang - tindih tugas. Masing - masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Disini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk oleh sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Rue dalam Sutrisno (2016, hal. 151) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Faktor Individu
 - a) Usaha (*effort*)
 - b) *Kemampuan (abilities)*
 - c) *Role/task perception*
2. Faktor Lingkungan
 - a) Kondisi fisik
 - b) Peralatan
 - c) Waktu
 - d) Material
 - e) Pendidikan
 - f) Supervisi
 - g) Desain organisasi
 - h) Pelatihan
 - i) Keberuntungan

Kinerja selain dipengaruhi oleh faktor individu juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik lingkungan seperti kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 69) “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Adapun penilaian kinerja menurut Arianty (2016, hal. 144) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan”. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui pengumpulan data kinerja para karyawan selama masa evaluasi kinerja.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Fahmi (2017, hal. 203)

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 70) yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas pribadi, karakteristik atau sifat – sifat pribadi

Beberapa faktor ini antara lain kepercayaan, kreativitas, kemampuan verbal dan kepemimpinan.

2. *Job* yang berhubungan dengan tingkah laku

Beberapa faktor ini antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja dan keterampilan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi hasil kerja seorang karyawan untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan terhadap karyawan tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

d. Indikator Kinerja

Seorang pegawai harus memahami apa – apa saja yang menjadi indikator penting dalam kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung atau diukur.

Menurut Bangun (2012, hal. 234) indikator kinerja karyawan yaitu:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Maka dengan demikian, untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti jumlah pekerjaan, baik atau tidak kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Sedangkan menurut Bernadin & Rusel dalam Sutrisno (2018, hal. 179) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) *Quality*

Quality merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

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

3) *Timeliness*

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

4) *Cost effectiveness*

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

5) *Need for supervision*

Need for supervision merupakan sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal impact*

Interpersonal impact merupakan sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria atau indikator kinerja seperti yang telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang ingin dicapai. Apabila semangat kerja tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan akan lebih cepat dan selesai dengan tepat waktu.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Salah satu keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah berkomunikasi secara efektif. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya tentang pekerjaan-pekerjaan yang ingin dilaksanakan akan menghadapi suatu kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, apabila para bawahan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan pimpinannya, maka akan menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Oleh karena itu, komunikasi sangat penting dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menjalin komunikasi secara terus-menerus adalah suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain.

Banyak pengertian komunikasi yang berbeda disampaikan oleh para ahli tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian yang sama. Himstreet dalam Purwanto (2013, hal. 4) mengatakan bahwa “Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan ”.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 145) menyatakan bahwa “Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Adapun pengertian komunikasi menurut Dewi (2016, hal. 3) bahwa “Komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis. Secara simbolik, komunikasi menggunakan berbagai lambang atau simbol yang dinyatakan dalam bentuk nonverbal (isyarat, gerak, dan ekspresi) maupun verbal (bahasa lisan dan tertulis). Melalui komunikasi berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dapat saling berhubungan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat diatas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, ide, pengertian dari pengirim (*sender*) kepada penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

b. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas – tugas yang terorganisasi. Menurut Bangun (2012, hal. 361) ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antar lain sebagai berikut:

1. Fungsi Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhan kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

2. Sebagai Motivasi

Dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

3. Pengungkapan Emosi

Komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.

4. Fungsi Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi yang diberikan tidak hanya untuk mengetahui informasi saja sedangkan menurut Bismala (2015, hal. 147) mengatakan bahwa ada empat fungsi komunikasi yaitu:

- 1) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota.

Fungsi itu berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan dalam perusahaan.

- 2) Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan.

Fungsi ini berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya pimpinan menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerja.

- 3) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.

Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental dimana masing-masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka.

- 4) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi berperan memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

Komunikasi memberi peluang bagi kita untuk melakukan sesuatu yang penting dalam kehidupan, oleh karena itu komunikasi mempunyai fungsi dalam kehidupan seseorang.

Menurut Sutrisno (2018, hal. 44) mengatakan bahwa fungsi komunikasi yaitu:

1. Pertumbuhan individu

Kita berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan. Makin banyak pengalaman yang kita peroleh, makin berkembang kita sebagai manusia.

2. Belajar

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

3. Kesadaran diri

Kita sadar akan diri kita terutama berkat komunikasi. Kita mendapatkan informasi dari orang lain (langsung atau tidak langsung) tentang diri kita.

4. Integrasi dengan lingkungan

Kita semua ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang/tempat, dan benda-benda. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan perseptual sering pula disebut kerangka acuan. Untuk hidup dalam dunia perseptual, kita harus mengubah pikiran dan tingkah laku kita terus-menerus.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa fungsi komunikasi ini tidak bisa dipandang hanya satu fungsi lebih penting dari fungsi lainnya. Semua fungsi ini mempunyai kepentingan secara tersendiri. Misalnya agar individu atau kelompok dapat bekerja dengan baik perlu dipertahankan beberapa macam pengawasan

terhadap anggotanya sebagai motivasi, merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik menyediakan fasilitas dalam pengungkapan emosi, sehingga sesuai membuat pilihan-pilihan dalam pengambilan keputusan dan media dalam pengintegrasian dengan lingkungan.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi

Ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara (2017, hal. 149) yaitu:

1. Faktor dari pihak pengirim (*sender*)

Yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.

2. Faktor dari pihak penerima (*receiver*)

Yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

Menurut Dewi (2016, hal. 15) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1. Kredibilitas dan daya tarik komunikator
2. Kemampuan pesan untuk membangkitkan tanggapan
3. Kemampuan komunikasi untuk menerima dan memahami pesan

d. Indikator Komunikasi

Adapun indikator dari komunikasi menurut Bismala (2015, hal. 154) sebagai berikut:

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidak sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implicit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan suatu reaksi sesuai dengan pesan yang disampaikan.

Adapun indikator komunikasi menurut Wardhani, dkk (2016) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan dengan sesama pegawai
- 2) Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
- 3) Hubungan dengan rekan kerja memuaskan
- 4) Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat

Komunikasi dikatakan efektif apabila terdapat hubungan yang baik antara komunikator dan komunikan yang menjadikan informasi tersebut tersampaikan secara tepat.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan efektif atau tidaknya komunikasi yang dilakukan akan dapat diukur dengan indikator-indikator yang telah ditentukan untuk digunakan sebagai acuan dalam efektivitas komunikasi pegawai dalam perusahaan dan setiap indikator tersebut memiliki kriteria tertentu yang digunakan dalam mengatur seberapa efektif atau tidaknya komunikasi dalam sebuah perusahaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara(2017, hal. 93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 109) “Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Adapun menurut Bangun (2012, hal. 313) menyatakan bahwa “Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Sedangkan menurut Suparyadi (2015, hal. 417) menyatakan bahwa “Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (*karsa*) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi dapat berasal dari luar maupun dalam diri seseorang. Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat

memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

b. Teori-teori Motivasi

Sebuah perusahaan, pada umumnya memiliki jumlah karyawan yang banyak. Agar karyawan-karyawan perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan motivasi yang cukup dalam bekerja. Berikut ini terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 94-99) teori motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Teori Abraham H. Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena 5 (lima) hierarki kebutuhan:
 - a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.
 - b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skil* dan potensi.

2) Teori “ERG” (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

a) *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.

b) *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

c) *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3) Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin, berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016, hal. 121) teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek yaitu: teori kepuasan , dan teori proses.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Sutrisno (2016, hal. 116-120) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai.
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana

(4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering pindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Sedangkan menurut Yusuf (2015, hal. 264) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 104) ada 2 yang menjadi tolak ukur motivasi kerja, yaitu tingkat kecerdasan (*IQ*) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang baik maka akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena *IQ* merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Menurut Mangkunegara(2017, hal. 111) motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kerja keras, pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
2. Orientasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas yang memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
4. Orientasi tugas atau sasaran, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

5. Usaha untuk maju, didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
6. Ketekunan, didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa untuk selalu bekerja dengan baik.
7. Rekan kerja yang dipilih, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan
8. Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu modal penting bagi setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik. Dengan pemberian motivasi yang tepat dari perusahaan melalui pimpinan diharapkan pegawai dapat bekerja dengan kemampuan dan kesadaran diri untuk bertanggung jawab secara bersama untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENULIS (TAHUN)	ALAT PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknik Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo	Hastuti, dkk (2013)	Metode regresi berganda	Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknik Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo
2	Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau	Hendriani dan Hariyandi (2014)	Metode regresi berganda	Motivasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau
3	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic	Yuliana (2017)	Metode regresi berganda	Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta Motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic

4	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV	Ainanur dan Tirtayasa (2018)	Metode regresi berganda	Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV
5	Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Razza Prima Trafo	Jufrizein(2018)	Metode regresi berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi Kerja mempengaruhi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo.

6	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin	Maulida (2018)	Metode regresi berganda	Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bess Finance Banjarmasin
7	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan	Saripuddin dan Rina (2017)	Metode regresi berganda	Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan
8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS Pada Politeknik Negeti Banjarmasin	Shintia dan Rachmiyati (2016)	Metode regresi berganda	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS Pada Politeknik Negeti Banjarmasin
9	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah	Alam (2014)	Metode regresi berganda	Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah

10	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat	Mulyeni (2018)	Metode regresi berganda	Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat
11	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Lancar Jaya Kota Kediri	Dirgantara (2017)	Metode regresi berganda	Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Lancar Jaya Kota Kediri
12	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan	Jufrizen (2017)	Metode regresi berganda	Kemampuan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan
13	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober	Rachim (2014)	Metode regresi berganda	Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bober.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti. Dalam artian lainnya yaitu untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian. Untuk semakin memperkuat kerangka pemikiran terhadap penelitian terdahulu yang berkenaan dengan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yakni sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

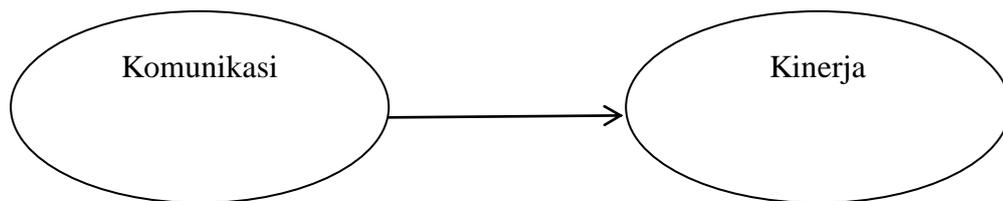
Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, ide, pengertian dari pengirim (*sender*) kepada penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Melalui komunikasi berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dapat saling berhubungan secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dirgantara (2017) menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri.

Penelitian yang dilakukan oleh Shintia dan Rachmiyati (2016) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS Politeknik Negeri Banjarmasin.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alam (2014) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

Hal ini menunjukkan bahwa jika kemampuan komunikasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Sebaliknya jika kemampuan komunikasi pegawai turun, maka akan menurunkan kinerja pegawai.



Gambar II-1
Kerangka Konseptual Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

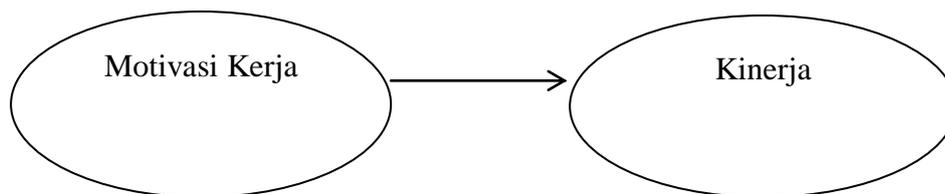
Motivasi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi dapat berasal dari luar maupun dalam diri seseorang. Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting bagi produktivitas perusahaan, karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo.

Sedangkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Saripuddin dan Handayani (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan pimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.



Gambar II-2
Kerangka Konseptual Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

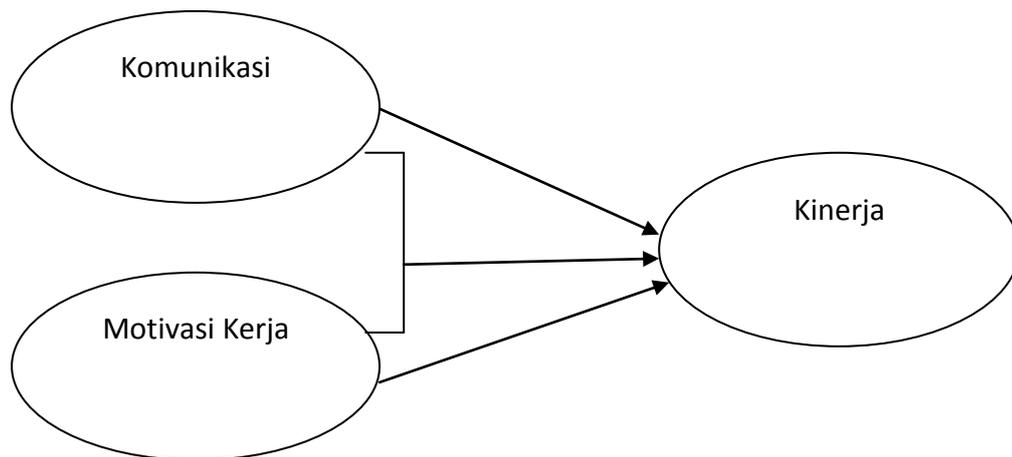
3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dan Motivasi Kerja adalah dua hal yang tidak terlepas dari sumber daya manusia. Dengan adanya komunikasi yang baik di dalam organisasi/perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang baik pula. Selain itu, motivasi juga berpengaruh karena berhubungan dengan tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan yang berpengaruh terhadap pencapaian atas tujuan atau target perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maulida (2018) menunjukkan bahwa secara simultan Komunikasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BESS Finance Banjarmasin.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyeni (2018) menunjukkan bahwa secara simultan Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat.

Sedangkan hasil penelitian ini dilakukan oleh Rachim dan Rizky (2014) menunjukkan bahwa Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober, hubungan tersebut menunjukkan bahwa jika tanpa adanya komunikasi dan motivasi kerja yang baik maka proses dalam pencapaian tujuan akan sulit untuk dicapai. Hubungan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II-3
Kerangka Konseptual Komunikasi, Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 111) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya”. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
2. Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
3. Ada Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 86) “Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya”. Pada penelitian ini akan menganalisis Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel (X) satu variabel terikat (Y). Operasional variabel adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

Kinerja merupakan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh karyawan terkait pencapaian target yang sudah ditetapkan. Hal ini tercermin dari kinerja operasional Pelindo I yang mengalami peningkatan sebesar 7,41% pada Semester I tahun 2018.

Tabel III-1
Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja	Jumlah Pekerjaan
	Kualitas Pekerjaan
	Ketepatan Waktu
	Kehadiran
	Kemampuan Kerja Sama

Sumber : Bangun (2012, hal. 234)

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan cara seseorang untuk menyampaikan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat memahami tujuan yang dimaksud. Komunikasi dibutuhkan dalam memimpin perusahaan. Suatu perusahaan harus memiliki sistem, prosedur, dan tata kelola, sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan .

Tabel III-2
Indikator Komunikasi

Variabel	Indikator
Komunikasi	Pemahaman
	Kesenangan
	Pengaruh pada sikap
	Hubungan yang makin baik
	Tindakan

Sumber: Bismala, dkk (2015, hal. 154)

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu guna meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel III-3
Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Indikator
Motivasi	Kerja keras
	Orientasi tugas atau sasaran
	Usaha untuk maju
	Ketekunan
	Pemanfaatan waktu

Sumber: Mangkunegara (2017, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang beralamat di Jalan Sumatera No.1 Medan 20411.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel III-4
Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Penelitian Terdahulu		■	■													
3	Penyusunan Proposal				■	■											
4	Seminar Proposal						■										
5	Pengumpulan Data							■	■								
6	Pengolahan Data									■	■	■					
7	Penyusunan Skripsi												■	■	■	■	
8	Sidang Skripsi																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2017, hal. 80)

Tabel III-5
Tabel Populasi

NO.	UNIT	Jumlah Pegawai
1	Divisi Pelayanan Pelanggan	11 Orang
2	Divisi SDM dan Umum	17 Orang
3	Divisi Teknologi Informasi	2 Orang
4	Divisi Teknik	32 Orang
5	Divisi Bisnis Terminal	31 Orang
6	Divisi Bisnis Kapal	59 Orang
7	Divisi Sistem Manajemen	6 Orang
8	Divisi Keuangan	9 Orang
9	Divisi Usaha Bongkar Muat	21 Orang
Jumlah		188 Orang

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan sebanyak 188 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2017, hal. 81). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan.

Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber: Juliandi, dkk. (2015, hal. 59)

Dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{188}{1+188(0,1)^2} = \frac{188}{2,88}$$

$$= 65,27$$

$$= 65$$

Tabel III-6
Tabel Sampel

NO.	UNIT	Jumlah Pegawai
1	Divisi Pelayanan Pelanggan	4 Orang
2	Divisi SDM dan Umum	6 Orang
3	Divisi Teknologi Informasi	1 Orang
4	Divisi Teknik	11 Orang
5	Divisi Bisnis Terminal	11 Orang
6	Divisi Bisinis Kapal	20 Orang
7	Divisi Sistim Manajemen	2 Orang
8	Divisi Keuangan	3 Orang
9	Divisi Usaha Bongkar Muat	7 Orang
Jumlah		65 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 65) “Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian”. Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket (*Quisioner*).

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 69) “Kuisisioner adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti”.

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*quisioner*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan lisan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden yaitu karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan untuk dijawab dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana

setiap pertanyaan/pernyataan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat sebagai berikut:

Tabel III-7
Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliandi, dkk (2015, hal. 71)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

a. Uji Validitas

Uji Validitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Instrumen dinyatakan valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Juliandi, dkk (2015, hal. 77)

Dimana:

- r : Koefisien korelasi
- n : Sampel
- $\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)
- $\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)
- $(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)
- $(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)
- x : Variabel bebas (Komunikasi dan Motivasi kerja)
- y : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah :

- 1) $H_0: \rho = 0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor {tidak valid}}
- 2) $H_1: \rho \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)} kereteria

penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $\leq \alpha$ 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05).

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel komunikasi (X1), 10 butir pernyataan untuk variabel motivasi (X2), dan 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,791	0,244	Valid
2	0,780	0,244	Valid
3	0,813	0,244	Valid
4	0,804	0,244	Valid
5	0,798	0,244	Valid
6	0,852	0,244	Valid
7	0,745	0,244	Valid
8	0,750	0,244	Valid
9	0,892	0,244	Valid
10	0,595	0,244	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel ($>0,244$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Komunikasi (X1)

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,769	0,244	Valid
2	0,674	0,244	Valid
3	0,694	0,244	Valid
4	0,765	0,244	Valid
5	0,784	0,244	Valid
6	0,772	0,244	Valid
7	0,769	0,244	Valid
8	0,768	0,244	Valid
9	0,803	0,244	Valid
10	0,605	0,244	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel ($>0,244$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Motivasi Kerja (X2)

Tabel III-10
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,613	0,244	Valid
2	0,626	0,244	Valid
3	0,568	0,244	Valid
4	0,802	0,244	Valid
5	0,556	0,244	Valid
6	0,868	0,244	Valid
7	0,812	0,244	Valid
8	0,579	0,244	Valid
9	0,602	0,244	Valid
10	0,682	0,244	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel ($>0,244$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrumen penelitian

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut Arikunto dalam Juliandi, dkk (2015, hal. 82) pengujian

reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan

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

σ_1^2 : Varian total

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 23 dengan rumus scale, reability analisis dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Tabel III-11
Hasil Uji Realibilitas X1, X2 dan Y Uji Validitas

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Komunikasi (X1)	0,774 > 0,6	Realibel
Motivasi Kerja (X2)	0,754 > 0,6	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,777 > 0,6	Realibel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interprestasi realibilitas diatas 0,60. Ini menunjukkan bahwa realibilitas cukup baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Tetapi dalam praktiknya, pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software Statistical Package Social For Sciences (SPSS)*.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 192)

Dimana:

- Y : Kinerja
- a : Konstanta persamaan regresi
- b_1 dan b_2 : Koefisien regresi
- X_1 : variabel bebas (Komunikasi)
- X_2 : variabel bebas (Motivasi Kerja)
- e : error

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dapat melakukan analisis terjadinya penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut, yaitu:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Juliandi, dkk (2015, hal. 160).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance < 0,05$ sama dengan $VIF > 5$. Juliandi, dkk (2015, hal. 161)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika varian berbeda maka disebut

heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Juliandi, dkk (2015, hal. 161)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package Social For Sciences* (SPSS 23). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane* level taraf nyata 5% derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$, dimana n adalah jumlah observasi, kriteria uji yang digunakan adalah :

Jika nilai signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 ditolak.

Jika nilai signifikan ($t_{hitung} < t_{tabel}$), maka H_0 diterima.

Maka, untuk menguji signifikan nya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

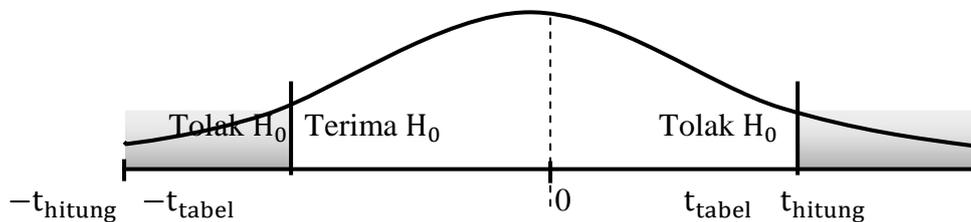
Sumber: Sugiyono (2017, hal. 184)

Dimana:

r = Kolerasi variabel x dan y yang ditentukan

n = Jumlah sampel

t = nilai t hitung



Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Adapun hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1, \beta_2 \geq 0$ Artinya terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan secara parsial dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) $H_a : \beta_1, \beta_2 < 0$ Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F-statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-kritis (F_{tabel}) dengan nilai F_{hitung} yang terdapat pada tabel *analysis of variance*. Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi, kriteria uji yang digunakan adalah :

Jika nilai signifikan ($F_{hitung} \geq F_{tabel}$), maka H_0 ditolak

Jika nilai signifikan ($F_{hitung} < F_{tabel}$), maka H_0 diterima

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan rumus:

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 192)

Dimana :

R : Koefisien kolerasi ganda

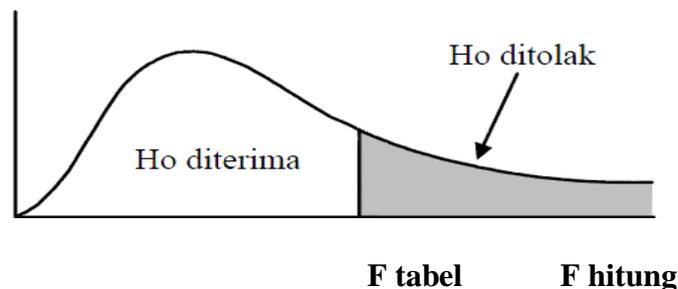
K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

R^2 : Koefisien kolerasi ganda yang telah ditentukan

F_h : Nilai f hitung

Bentuk pengujiannya adalah :



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Adapun hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1, \beta_2 \geq 0$ Artinya terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
Artinya secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) $H_a : \beta_1, \beta_2 < 0$ Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Arti secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat(Y).

4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical package for sciences* (SPSS 23). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Sumber: Zulfikar dan Budiantara (2014, hal. 183)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R^2 : Hasil kuadrat korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Setelah diadakan penelitian, maka berbagai data tentang keadaan responden disajikan dalam masa penelitian yang berlangsung di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Untuk mengetahui Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan angket berstruktur sebagai alat pengumpulan data atau instrumen.

Dalam penelitian ini kuesioner disebarakan sebanyak 65 sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden, dan dengan pernyataan sebanyak 30 butir pernyataan yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel Y (Kinerja), 10 butir pernyataan untuk variabel X_1 (Komunikasi), dan 10 butir pernyataan untuk variabel X_2 (Motivasi Kerja). Setelah kuesioner disebarakan dan diisi oleh responden, maka peneliti menabulasi data dari setiap pernyataan dan diuji melalui langkah-langkah yang telah ditentukan di BAB III.

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan yang menggunakan skala likert. Responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Skala likert ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban.

Berikut ini adalah tabel skala likert dengan bentuk *checklist* yang penulis gunakan dalam penelitian, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi jawaban yaitu:

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliandi, dkk (2015, hal. 71)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Y (Kinerja), variabel X_1 (Komunikasi) dan X_2 (Motivasi Kerja). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

2. Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 65 orang. Adapun dari ke-40 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

a) Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 65 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	53 Orang	81,5 %
Perempuan	12 Orang	18,5 %
Jumlah	65 Orang	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu Laki-laki yaitu 53 orang atau 81,5 % dan perempuan yaitu 12 orang atau 18,5 % .

Dari data diatas mayoritas berdasarkan jenis kelamin paling banyak adalah Laki-laki yaitu berjumlah 53 orang. Karena produktifitas laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan dengan produktifitas perempuan.

b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 65 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17-30 Tahun	22 Orang	33,8 %
2	31-40 Tahun	39 Orang	60 %
3	41-50 Tahun	4 Orang	6,2 %
4	>50 Tahun	0 Orang	0 %
Jumlah		65 Orang	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31-40 tahun yaitu 39 orang atau 60 %, usia antara 17-30 tahun yaitu 22 orang atau 33,8 %, usia antara 41-50 tahun yaitu 4 orang atau 6,2 %, usia >50 tahun yaitu 0 orang atau 0 %.

Dari data diatas mayoritas usia paling banyak adalah berumur 31-40 tahun yaitu berjumlah 39 orang. Karena karyawan pada usia 31-40 tahun lebih berpengalaman bekerja sehingga lebih mudah memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan.

c) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 65 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	49 Orang	75,4 %
2	D-1/D3	0 Orang	0 %
3	S-1	14 Orang	21,5 %
4	S-2	2 Orang	3,1 %
Jumlah		116 Orang	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian diketahui responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 49 orang atau 75,4%, responden yang D3 berjumlah 0 orang atau 0%, responden yang berpendidikan S-1 berjumlah 14 orang atau 21,5%, dan yang berpendidikan S-2 berjumlah 2 orang atau 3,1%.

Berdasarkan data diatas dari tingkat pendidikan mayoritas yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan SLTA karena tingkat pendidikan SLTA sudah mengambil jurusan yang lebih fokus pada keahlian seseorang.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yng penulis sebarakan yaitu:

a) Deskripsi Kinerja (X)

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV-5
Kinerja

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3,1%	55	84,6%	8	12,3%	0	0%	0	0%	65	100%
2	3	4,6%	54	83,1%	7	10,8%	1	1,5%	0	0%	65	100%
3	5	7,7%	52	80%	6	9,2%	2	3,1%	0	0%	65	100%
4	19	29,2%	41	63,1%	3	4,6%	1	1,5%	1	1,5%	65	100%
5	8	12,3%	53	81,5%	2	3,1%	2	3,1%	0	0%	65	100%
6	6	9,2%	53	81,5%	3	4,6%	1	1,5%	0	0%	65	100%
7	26	40%	32	49,2%	6	9,2%	1	1,5%	0	0%	65	100%
8	32	49,2%	26	40%	6	9,2%	1	1,5%	0	0%	65	100%
9	7	10,8%	51	78,5%	5	7,7%	1	1,5%	1	1,5%	65	100%
10	4	6,2%	28	43,1%	27	41,5%	5	7,7%	1	1,5%	65	100%

Sumber : Pengolah Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 76,9% dan sangat setuju 16,9%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang dibebankan kepadanya.

2. Jawaban responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan di luar bidang pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 78,5% dan kurang setuju 10,8%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan diluar bidang pekerjaannya.
3. Jawaban responden tentang karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 80% dan kurang setuju 9,2%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhitungan.
4. Jawaban responden tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat karyawan capai dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 29,2% dan setuju 63,1%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik oleh karyawan.
5. Jawaban responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 12,3% dan setuju 81,5%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

6. Jawaban responden tentang kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu sesuai standar waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 9,2% dan setuju 81,5%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
7. Jawaban responden tentang karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 40% dan setuju 49,2%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik.
8. Jawaban responden tentang karyawan selalu datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 49,2% dan setuju 40%). Hal ini berarti responden pada menyetujui bahwa karyawan selalu datang lebih awal sebelum jam kerja.
9. Jawaban responden tentang karyawan selalu membantu sesama rekan kerja saat mereka mengalami kesulitan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 10,8% dan setuju 78,5%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan selalu membantu sesama rekan kerja saat mereka mengalami kesulitan dalam bekerja.

10. Jawaban responden tentang karyawan menciptakan hubungan kerja sama yang baik antara sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 43,1% dan kurang setuju 41,5%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan menciptakan hubungan kerja sama yang baik antara sesama rekan kerja.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan sudah dianggap baik dilihat dari jawaban karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan identifikasi masalah yang ada menunjukkan kinerja karyawan yang masih belum optimal, hal ini terbukti beberapa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan memberi jawaban kurang setuju.

Tabel IV-6
Komunikasi

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	16,9%	50	76,9%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
2	6	9,2%	51	78,5%	7	10,8%	1	1,5%	0	0%	65	100%
3	6	9,2%	51	78,5%	7	10,8%	1	1,5%	0	0%	65	100%
4	16	24,6%	47	72,3%	2	3,1%	0	0%	0	0%	65	100%
5	8	12,3%	54	83,1%	3	4,6%	0	0%	0	0%	65	100%
6	6	9,2%	55	84,6%	3	4,6%	1	1,5%	0	0%	65	100%
7	23	35,4%	38	58,5%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
8	22	33,8%	39	60,0%	4	6,20%	0	0%	0	0%	65	100%
9	5	7,7%	55	84,6%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
10	6	9,2%	47	72,3%	11	16,9%	1	1,5%	0	0%	65	100%

Sumber : Pengolah Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan memahami pesan yang ingin disampaikan oleh karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 76,9% dan sangat setuju setuju 16,9%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan memahami pesan yang ingin disampaikan oleh karyawan lainnya.
2. Jawaban responden tentang karyawan lain menyampaikan pesan dengan efektif, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 78,5% dan kurang setuju 10,8%). Hal ini berarti responden PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan lain menyampaikan pesan dengan efektif.
3. Jawaban responden tentang karyawan merasa senang apabila karyawan lain dapat menyampaikan pesan dengan tepat, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 78,5% dan kurang setuju 10,8%). Hal ini berarti responden PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan merasa senang apabila karyawan lain dapat menyampaikan pesan dengan tepat.
4. Jawaban responden tentang komunikasi berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 72,3% dan sangat setuju 24,6%). Hal ini berarti responden PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa komunikasi berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

5. Jawaban responden tentang karyawan berusaha mempengaruhi orang lain agar bersikap positif, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 83,1% dan sangat setuju 12,3%). Hal ini berarti responden PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan berusaha mempengaruhi orang lain agar bersikap positif.
6. Jawaban responden tentang karyawan merasa kesal ketika pesan yang ingin disampaikan tidak sesuai dengan harapan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 84,6% dan sangat setuju 9,2%). Hal ini berarti responden PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan merasa kesal ketika pesan yang ingin disampaikan tidak sesuai dengan harapan.
7. Jawaban responden tentang hubungan yang karyawan bina akan semakin membaik dengan adanya komunikasi yang efektif, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 58,5% dan sangatsetuju 35,4%). Hal ini berarti responden PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa hubungan yang karyawan bina akan semakin membaik dengan adanya komunikasi yang efektif.
8. Jawaban responden tentang komunikasi menjadi faktor penting pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 33,8% dan setuju 60%). Hal ini berarti responden pada menyetujui bahwa komunikasi menjadi faktor penting pada saat bekerja.

9. Jawaban responden tentang karyawan bertindak sesuai dengan pesan yang disampaikan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 7,7% dan setuju 84,6%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan bertindak sesuai dengan pesan yang disampaikan.
10. Jawaban responden tentang karyawan lain bertindak sesuai dengan pesan yang disampaikan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 72,3% dan kurang setuju 16,9%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan lain bertindak sesuai dengan pesan yang disampaikan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa komunikasi yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan kurang efektifnya komunikasi antara sesama karyawan di perusahaan, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan memberi jawaban kurang setuju.

Tabel IV-7
Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	43,1%	29	44,6%	6	9,2%	1	1,5%	1	1,5%	65	100%
2	4	6,2%	8	12,%	29	44,%	18	27,7%	6	9,2%	65	100%
3	3	4,6%	7	10,8%	22	33,8%	22	33,8%	11	16,9%	65	100%
4	2	3,1%	57	87,7%	4	6,2%	1	1,5%	1	1,5%	65	100%
5	2	3,1%	17	26,2%	27	41,5%	16	24,6%	3	4,6%	65	100%
6	2	3,1%	59	90,8%	3	4,6%	0	0%	1	1,5%	65	100%
7	2	3,1%	57	87,7%	5	7,7%	0	0%	1	1,5%	65	100%
8	14	21,5%	42	64,6%	8	12,3%	1	1,5%	0	0%	65	100%
9	17	26,2%	41	63,1%	6	9,2%	1	1,5%	0	0%	65	100%
10	11	16,9%	47	72,3%	6	9,2%	1	1,5%	0	0%	65	100%

Sumber : Pengolah Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan mendapat dukungan dari atasan untuk dapat bekerja keras, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 43,1% dan setuju 44,6%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan mendapat dukungan dari atasan untuk dapat bekerja keras.
2. Jawaban responden tentang karyawan selalu berusaha melakukan hal yang terbaik pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (kurang setuju 44,6% dan tidak setuju 27,7%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan kurang menyetujui bahwa karyawan selalu berusaha melakukan hal yang terbaik pada saat bekerja.

3. Jawaban responden tentang karyawan terus belajar mengenai hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (kurang setuju 33,8% dan tidak setuju 33,8%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan kurang menyetujui bahwa karyawan terus belajar mengenai hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan.
4. Jawaban responden tentang karyawan berusaha memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 87,7%, dan kurang setuju 6,2%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan berusaha memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan.
5. Jawaban responden tentang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 26,2% dan kurang setuju 41,5%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan kurang menyetujui bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.
6. Jawaban responden tentang karyawan merasa senang mendapat kesempatan untuk dipromosikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 90,8% dan kurang setuju 4,6%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan merasa senang mendapat kesempatan untuk dipromosikan oleh atasan.

7. Jawaban responden tentang karyawan bersungguh-sungguh pada saat melakukan suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 87,7% dan sangat kurang setuju 7,7%). Hal ini berarti responden PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan bersungguh-sungguh pada saat melakukan suatu pekerjaan.
8. Jawaban responden tentang karyawan tidak senang menunda pekerjaan yang seharusnya selesai pada saat itu juga, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 64,6% dan sangat setuju 21,5%). Hal ini berarti responden PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan tidak senang menunda pekerjaan yang seharusnya selesai pada saat itu juga.
9. Jawaban responden tentang karyawan memanfaatkan waktu istirahat dengan optimal, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 26,2% dan setuju 63,1%). Hal ini berarti responden pada menyetujui bahwa karyawan memanfaatkan waktu istirahat dengan optimal.
10. Jawaban responden tentang karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 16,9% dan setuju 72,3%). Hal ini berarti responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menyetujui bahwa karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan sudah dianggap baik dilihat dari jawaban karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan identifikasi masalah kurangnya motivasi atau dukungan

yang diterima karyawan, hal ini terbukti beberapa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan memberi jawaban kurang setuju.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV-8
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,053	7,649		2,491	,015		
	Komunikasi	,385	,153	,301	2,516	,014	1,000	1,000
	Motivasi	,140	,122	,138	1,155	,253	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Pengolah Data SPSS (2019)

Berdasarkan pada tabel IV-11 diatas, maka dapat disusun model penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = 19,053 + 0,385X_1 + 0,140X_2 + \varepsilon$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Komunikasi dan Motivasi Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja).

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Jika komunikasi dan motivasi kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 19,053.
- b. Jika komunikasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,385 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika motivasi kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 0,140 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

5. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dapat melakukan analisis terjadinya penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut, yaitu:

a. Uji Normalitas Data

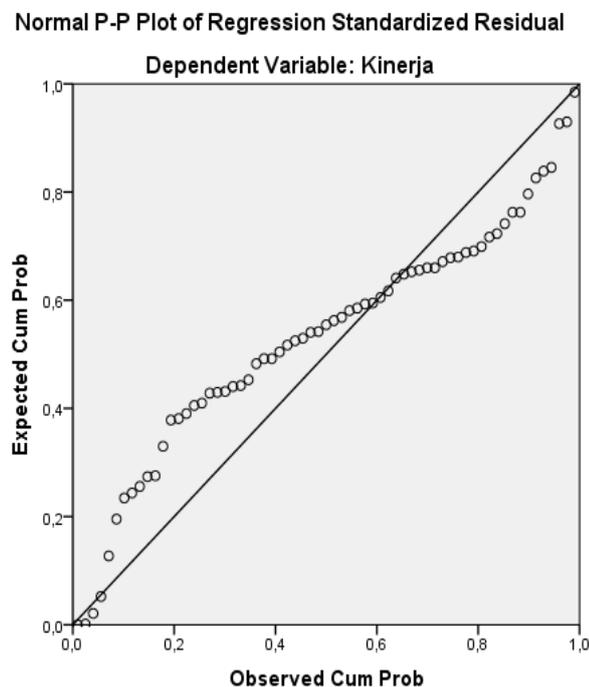
Uji normalitas data bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Juliandi, dkk. (2015, hal. 160)

Ada dua cara mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu analisis grafik dan analisis statistic. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (data) titik pada sumbul diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik historgarmnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil transformasi data, peneliti melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut :



Gambar IV-1
Grafik Histogram Normal P-Plot
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Hasil grafik normal *p-plot* terlihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikut arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance < 0,05$ sama dengan $VIF > 5$. Juliandi, dkk. (2015, hal. 161)

Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,053			
	Komunikasi	,385	,301	1,000	1,000
	Motivasi	,140	,138	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance 1 (satu) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 1 dan VIF lebih kecil dari 10.

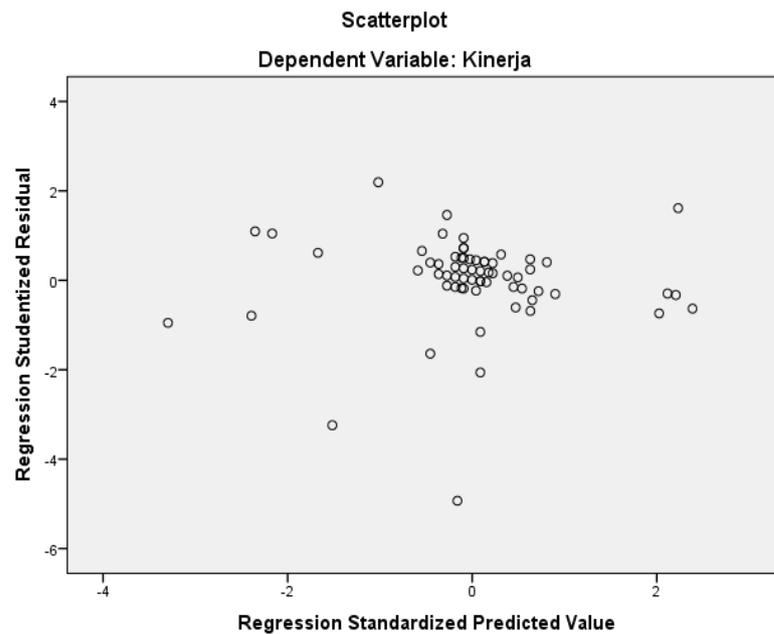
Jika dilihat pada tabel IV-9 diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu komunikasi dan motivasi kerja tidak melebihi batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Juliandi, dkk (2015, hal. 161)



Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Gambar IV-2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package Social For Sciences* (SPSS 23). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane* level taraf nyata 5% derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n - k)$, dimana n adalah jumlah observasi, kriteria uji yang digunakan adalah :

Jika nilai signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 ditolak.

Jika nilai signifikan ($t_{hitung} < t_{tabel}$), maka H_0 diterima.

Maka, untuk menguji signifikannya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono(2017, hal. 184)

Bentuk pengujiannya :

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika : $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

Untuk menyederhanakan uji statistic t, penulis menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 23, maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel IV-10
Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,053	7,649		2,491	,015
Komunikasi	,385	,153	,301	2,516	,014
Motivasi	,140	,122	,138	1,155	,253

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolah Data SPSS (2019)

Hasil pengujian statistik t pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

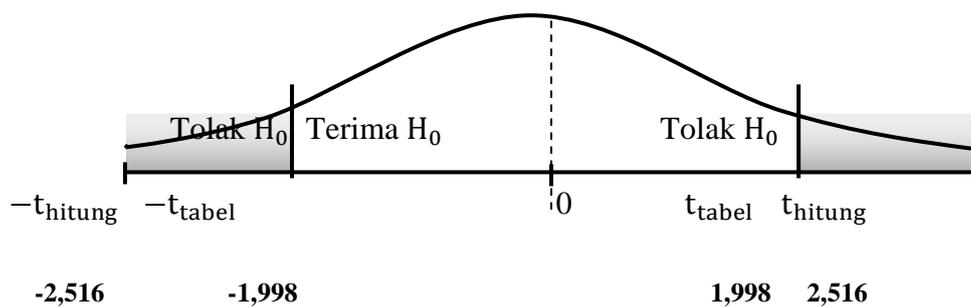
1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh atau tidak secara individual (parsial), mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 65 - 2 = 63$ adalah $t_{hitung} = 2,516$ dan $t_{tabel} = 1,998$

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $-1,998 \leq t_{hitung} \leq 1,998$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - 2$

H_0 ditolak jika = 1. $t_{hitung} > 1,998$ 2. $t_{hitung} < -1,998$



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah $2,516$ dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar $1,998$. Dengan demikian nilai t_{tabel} lebih kecil dari nilai t_{hitung} ($2,516 > 1,998$) dan nilai signifikansi sebesar $0,014$ (lebih kecil dari $0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

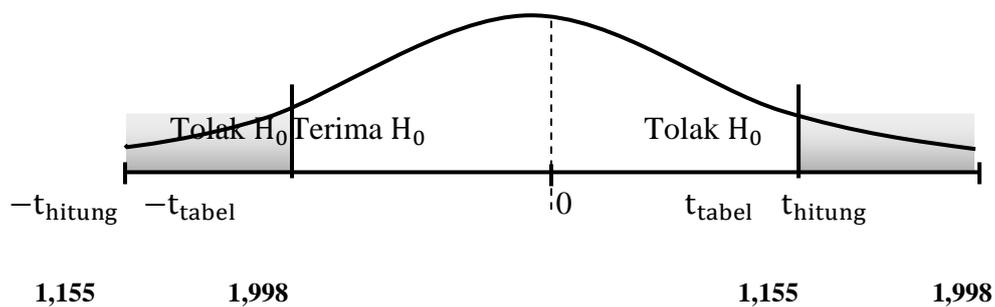
2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh atau tidak secara individual (parsial), mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 65 - 2 = 63$ adalah $t_{hitung} = 1,155$ dan $t_{tabel} = 1,998$

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $-1,998 \leq t_{hitung} \leq 1,998$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - 2$

H_0 ditolak jika = 1. $t_{hitung} > 1,998$ 2. $t_{hitung} < -1,998$



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 1,155 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,998. Dengan demikian nilai t_{tabel} lebih besar dari nilai t_{hitung} ($1,155 < 1,988$) dan nilai signifikansi sebesar 0,253 (lebih besar dari 0,05) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F-statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-kritis (F_{tabel}) dengan nilai F_{hitung} yang terdapat pada tabel *analysis of variance*. Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi, kriteria uji yang digunakan adalah :

Jika nilai signifikan ($F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$), maka H_0 ditolak

Jika nilai signifikan ($F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$), maka H_0 diterima

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan rumus:

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 192)

Bentuk pengujiannya:

H_0 = tidak ada pengaruh signifikan komunikasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja.

H_a = ada pengaruh signifikan komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Kriteria pengujian :

- a. H_0 ditolak apabila $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ atau $- f_{\text{hitung}} < - f_{\text{tabel}}$
- b. H_0 diterima apabila $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ atau $- f_{\text{hitung}} > - f_{\text{tabel}}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 23 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV-11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154,577	2	77,288	3,876	,026 ^b
	Residual	1236,285	62	19,940		
	Total	1390,862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

Sumber: Pengolah Data SPSS (2019)

Untuk menguji hipotesis statistik diatas, maka dilakukan uji f pada tingkah $\alpha = 5\%$. Nilai f_{hitung} untuk $n=65$ dalah sebagai berikut:

$$f_{tabel} = n - k - 1 = 65 - 3 - 1 = 61$$

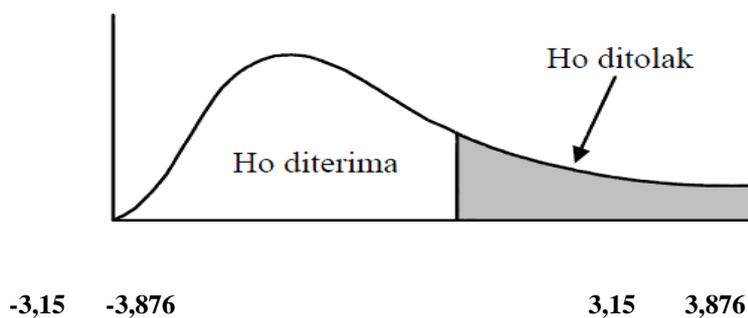
$$f_{hitung} = 3,876 \text{ dan } f_{tabel} = 3,15$$

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima apabila $f_{hitung} \leq 3,15$ atau $-f_{hitung} \geq -3,15$

H_0 ditolak apabila $f_{hitung} > 3,15$ atau $f_{hitung} < -3,15$

H_0 ditolak jika = 1. $t_{hitung} > 3,15$ 2. $t_{hitung} < -3,15$



Gambar IV-5
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan ANOVA (*Analysis Of Varians*) diatas, diperoleh f_{hitung} sebesar 3,876 dan f_{tabel} sebesar 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($3,876 > 3,15$) dan nilai

signifikansi $0,026 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

7. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,333 ^a	,111	,082	4,46543	2,092

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolah Data SPSS (2019)

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,111 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Komunikasi dan Motivasi Kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen) memiliki tingkat hubungan yaitu sebesar:

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

$$D = 0,111 \times 100\%$$

$$D = 11,1\%$$

Tingkat hubungan ini dapat dilihat pada tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel IV-13
Pedoman interpretasi koefisiensi korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,111. Hal ini mengidentifikasi bahwa Kinerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Komunikasi dan Motivasi Kerja (variabel independen) sebesar 11,10 %, sedangkan selebihnya sebesar 89,90% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Kemudian *standart error of the estimate* adalah sebesar 4,46 dimana semakin kecil angka ini membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi Kinerja.

A. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah 2,516 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,998. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai

$t_{hitung}(2,516 > 1,998)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,014 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dapat digunakan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, dan gagasan dari karyawan yang satu kepada karyawan yang lainnya dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Tanpa adanya komunikasi yang efektif maka proses dalam melakukan pekerjaan tidak maksimal, karena pesan yang disampaikan tidak sesuai dengan tujuan yang dimaksud hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka dari itu komunikasi yang efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Dewi (2016, hal. 3) bahwa “Komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis. Secara simbolik, komunikasi menggunakan berbagai lambang atau simbol yang dinyatakan dalam bentuk nonverbal (isyarat, gerak, dan ekspresi) maupun verbal (bahasa lisan dan tertulis). Melalui komunikasilah berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dapat saling berhubungan secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dirgantara (2017) menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 1,155 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,998. Dengan demikian nilai t_{tabel} lebih besar dari nilai t_{hitung} ($1,155 < 1,998$) dan nilai signifikansi sebesar -0,253 (lebih besar dari 0,05) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Suparyadi (2015, hal. 417) menyatakan bahwa “Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu”. Hasil penelitian ini pun tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), dan Saripuddin dan Handayani (2017) yang menguji mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) dimana dari hasil penelitian tersebut dikatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan ANOVA (*Analysis Of Varians*) diatas, diperoleh f_{hitung} sebesar 3,876 lebih dan f_{tabel} sebesar 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} < f_{tabel}$ ($3,876 > 3,15$) dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012, hal. 231) menyatakan “Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan standar kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulida (2018) yang mendapati bahwa komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara teori, pendapat, dan penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
3. Secara simultan Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk menciptakan komunikasi yang lebih baik dan efektif antar karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, sebaiknya penyampaian pesan dilakukan secara langsung dan dengan cara yang mudah dimengerti sehingga proses penyampaian pesan dapat lebih efektif dan efisien dan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya ada evaluasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan agar memperbaiki motivasi yang ada pada perusahaan, karena dalam perusahaan sangat diperlukan adanya motivasi untuk membangun kinerja karyawan seperti halnya memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan sesuai dengan dasar yang ditetapkan perusahaan, meningkatkan gaji karyawan yang memiliki keahlian serta memberikan pujian sesuai pencapaian yang didapatkan oleh karyawan, dengan demikian kinerja karyawan pun dapat meningkat.
3. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan lebih memperhatikan hal-hal seperti komunikasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya sehingga tidak terjadi hal yang dapat menimbulkan *missed communication* ataupun *missed understanding* sehingga motivasi kerja karyawan tidak menurun akibat adanya hal tersebut sehingga kinerja dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 135-145.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144-150.
- Arianty, N., Bahagia, R., & Lubis, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Dewi, S. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Dirgantara, R. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Lancar Jaya Kota Kediri. *Jurnal Simki-Economic*, 01(02), 1-14.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Negara Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hastuti, S., Sularso, A., & Komariyah, S. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo. *JEAM*, 12(1), 80-103.
- Hendriani, S., & Hariyandi, F. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2), 124-156.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34

- _____ . (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Razza Prima Trafo . Prosiding: *The National Conferences Management and Businnes* (NCMBA), 1-20
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Penyunt.) Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 12-23.
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Bandung (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 68-78.
- Purwanto, D. (2013). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rachim, T., & Rizky. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bober. *Jurnal Economics & Business Research Festival*, 3(1) 386-401.
- Sarippudin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418-429.
- Shintia, N., & Rachmiyati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Politeknik Negeti Banjarmasin. *Jurnal INTEKNA*, 16(2), 184-200.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- _____ . (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Managemen*, 2(2), 1-11.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135-150.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Zulfikar, & Budiantara, N. (2014). *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Eka Yulanda Sari
NPM : 1505160122
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 03 Juli 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Marelan Raya Psr 2 Barat Gg.
Masjid Lk. 17
Anak Ke : 1 dari 4 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Edi Hartono
Ibu : Yusmiati
Alamat : Jl. Marelan Raya Psr 2 Barat Gg.
Masjid Lk. 17

Pendidikan Formal

1. 2003 s/d 2009 : SD NEGERI 064006
2. 2009 s/d 2012 : SMP NEGERI 32 Medan
3. 2012 s/d 2015 : SMA Laksamana Martadinata
2015 s/d 2019 : Mahasiswi Pada Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya dan dengan rasa tanggung jawab

Medan, Maret 2019

Eka Yulanda Sari