

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA
DIVISI FOOD**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M.)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

MUHAMMAD JULIAN WARDANA
NPM : 1305160831



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Muhammad Julian Wardana (1305160831). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau setandar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Komunikasi dapat diartikan sebagai bagian paling penting untuk membangun relasi dan menumbuhkan motivasi antar karyawan sehingga tercipta suatu kerja sama yang harmonis. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

Pendekatan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan asosiatif, ialah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh diantara kedua variabel. Defenisi operasional yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja (Y), komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2). Tempat penelitian adalah PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food dengan waktu penelitian yang dilaksanakan dari bulan Juni 2017 hingga Oktober 2017, jumlah populasi pada penelitian ini adalah 40 karyawan dan sampel pada penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah kuesioner, data dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan dengan ditolaknya hipotesis H₀ melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai komunikasi $t_{hitung} (2,417) > t_{tabel} (1,683)$, Motivasi terdapat nilai $t_{hitung} (1,530) > t_{tabel} (1,683)$.

Besarnya pengaruh komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 9,437 \geq f_{tabel} 2,85$ dengan probabilitas $sig 0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H₀) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 33,8% pengaruh yang ditimbulkan oleh komunikasi dan Motivasi, 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain

Kata kunci : Komunikasi, Motivasi, dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul : **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food”** yang diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ayahanda Alamsyah dan Ibunda Wirda Ningsih tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moral dan materi selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., MM. M.Si, sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Ir. Alridiwersah, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada seluruh dosen, pegawai, dan staf pada fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
9. Seluruh pimpinan dan karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food, yang telah banyak membantu dan memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Terimakasih kepada sahabat saya Ika Sintya Aprilia, Chalid Hisbullah, Agung Wibawa Pratama, Syafrizal Mulya yang telah memberi semangat kepada penulis.
11. Terima kasih kepada teman-teman khususnya di kelas C Manajemen Siang Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Akhir kata peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2017

Penulis

M Julian Wardana

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK..... | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 5 |
| C. Batasan Dan Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 6 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Uraian Teoritis | 8 |
| 1. Kinerja Karyawan | 8 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan | 8 |
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan | 9 |
| c. Manfaat Kinerja..... | 11 |
| d. Indikator Kinerja | 11 |
| 2. Komunikasi | 12 |
| a. Pengertian Komunikasi | 12 |
| b. Teori Komunikasi..... | 13 |
| c. Proses Komunikasi..... | 13 |
| d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi | 15 |
| e. Indikator Komunikasi..... | 17 |
| 3. Motivasi Kerja..... | 17 |
| a. Pengertian Motivasi Kerja..... | 17 |
| b. Teori Motivasi | 18 |
| c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 19 |
| d. Indikator Komunikasi..... | 20 |
| 4. Penelitian Terdahulu | 21 |
| B. Kerangka Konseptual..... | 22 |
| C. Hipotesis | 24 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| A. Pendekatan Penelitian | 26 |
| B. Defenisi Operasional | 26 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 28 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 28 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| F. Uji Istrumen Penelitian | 30 |
| G. Teknik Analisis Data | 34 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian | 39 |
| 1. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 39 |
| 2. Analisis Data | 46 |
| B. Pembahasan | 54 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 58 |
| B. Saran..... | 59 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel I.1 Perkembangan Kinerja Karyawan | 4 |
| Tabel I.2 Perbandingan Dalam Penilaian Kinerja | 4 |
| Tabel III.I Indikator Kinerja Karyawan | 26 |
| Tabel III.2 Indikator Komunikasi..... | 27 |
| Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja | 27 |
| Tabel III.4 Tempat dan Waktu Penelitian | 28 |
| Tabel III.5 Skala Likert | 29 |
| Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Komunikasi | 31 |
| Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Motivasi | 32 |
| Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Kinerja..... | 32 |
| Tabel IV-1. Skala Pengukuran Likert's..... | 39 |
| Tabel IV-2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 40 |
| Tabel IV-3. Distribusi Responden Usia | 40 |
| Tabel IV-4. Distribusi Untuk Responden Tingkat Pendidikan | 41 |
| Tabel IV-5. Skor Angket Untuk Variabel X1 (Komunikasi) | 42 |
| Tabel IV-6. Skor Angket Variabel Motivasi (X2) | 43 |
| Tabel IV-7. Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 45 |
| Tabel IV-8. Regresi Linear Berganda | 47 |
| Tabel IV-9. Uji Multikolinearitas | 49 |
| Tabel IV-10 Uji t Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan | 51 |
| Tabel IV-11 Uji t Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 52 |
| Tabel IV-12. ANOVA | 53 |
| Tabel IV-13. Koefisien Determinasi | 54 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian..... | 22 |
| Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian..... | 23 |
| Gambar II.3 Paradigma Penelitian | 24 |
| Gambar IV.1. Uji Normalitas | 48 |
| Gambar IV-2 Heterokedastisitas | 50 |
| Gambar IV-3. Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan | 51 |
| Gambar IV-4. Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 52 |
| Gambar IV-5. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 53 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, kita tidak bisa menolak kenyataan bahwa telah tumbuhnya berbagai organisasi atau perusahaan baik bersifat formal maupun non-formal yang memiliki tujuan *social oriented* dan *profit oriented*. Namun dalam menjalankan aktivitasnya organisasi tentu berusaha untuk mempertahankan eksistensi keberlangsungan hidup suatu organisasi bukanlah hal yang mudah, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam setiap organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan yang serasi dengan karyawan. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan petunjuk yang penting untuk diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut. Dalam kehidupan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Kinerja adalah ‘hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya’.

Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan

sumber daya karyawannya, peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain intensif pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, absensi, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja (Hariyanti, 2010)

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *personal factors* dan *leader factors*. *personal factors* ditujukan oleh tingkat keterampilan kompetensi, motivasi, dan komitmen individu. Sedangkan *leader factors* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*. Kinerja karyawan terhadap perusahaan menjadi hal penting dalam dunia kerja karena setiap perusahaan karyawannya memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan suatu komunikasi yang baik dan motivasi kerja yang baik dari karyawan (Poppy Dian Pratiwi, 2016)

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 145) “Komunikasi merupakan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai tujuan dan maksud”.

Komunikasi yang efektif diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia karena dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di dalam maupun di luar lingkungan rumah. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi dengan memperhatikan tingkat kinerja karyawan

melalui peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antar sesama karyawan.

Menurut Kadarisman (2014, hal. 276) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Disamping faktor komunikasi, faktor motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada bawahan. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Untuk tercapainya tujuan tersebut diperlukan semangat kerja karyawan dan motivasi yang menunjang kinerja karyawan.

PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food merupakan salah satu perusahaan terbesar yang mengembangkan bisnisnya di bidang industri pengolahan makanan berbahan baku ayam. Di dalam menunjang kinerja karyawan diperlukan komunikasi dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan tujuan agar karyawan dilingkungan PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food benar-benar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur kerja yang di harapkan sehingga tercapai visi dan misi serta program kerja PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food. Komunikasi di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food harus dilaksanakan secara konsisten dan adil agar tidak terjadi kesenjangan komunikasi dilingkungan perusahaan. Motivasi di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food adalah meliputi peningkatan gaji, pembayaran tambahan melalui evaluasi kerja dan keuntungan finansial seperti tunjangan kesehatan, tunjangan sosial, dan tunjangan transportasi.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food memiliki satuan divisi-divisi yang bergerak untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang mementingkan kualitas SDM, dimana dalam melakukan pekerjaan memerlukan tingkat kinerja yang handal, berbudi pekerti luhur dan yang berkompeten. Namun pada kenyataannya terjadi penyimpangan dalam pekerjaan seperti kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan, koordinasi yang tidak efektif dalam setiap melakukan pekerjaan antara atasan dengan bawahan, dan tidak adanya kreativitas karyawan dalam bekerja. Tentang motivasi ada kecenderungan penurunan motivasi kerja yang ditandai dengan menurunnya kerja keras karyawan, menurunnya semangat kerja karyawan, penurunan keefektifan karyawan dalam melakukan pekerjaan serta pekerjaan karyawan yang terlalu monoton.

Berdasarkan hasil observasi yang telah di kemukakan oleh penulis, Berikut tabel I.1 perkembangan kinerja karyawan di perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

Tabel 1.1 Perkembangan Kinerja Karyawan

| Jun 2010 | Des 2010 | Jun 2011 | Des 2011 | Jun 2012 | Des 2012 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| (-)5,60% | (+)8,45% | (-)4,35% | (+)9,68% | (+)7,56% | (-)5,33% |

Sumber : PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food

Tabel 1.2 Perbandingan Dalam Penilaian Kinerja

| No | Pembandingan | Jun '10 | Des '10 | Jun '11 | Des '11 | Jun '12 | Des '12 |
|----|---------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | Pemahaman Pekerjaan/ Kompetensi | 74,2 | 80,46 | 76,96 | 84,41 | 85,96 | 79,92 |
| 2 | Kualitas/Kuantitas Pekerjaan | 76,5 | 82,96 | 79,35 | 87,03 | 88,63 | 82,40 |
| 3 | Inisiatif/Komitmen bagi Perusahaan | 70,9 | 76,89 | 73,55 | 80,66 | 82,14 | 76,37 |
| 4 | Komunikasi (Lisan dan Tulisan) | 69,8 | 75,69 | 72,41 | 79,41 | 80,86 | 75,18 |
| 5 | Kerjasama Tim | 65,4 | 70,93 | 67,85 | 74,41 | 75,78 | 70,45 |
| 6 | Loyalitas dalam menjalankan pekerjaan | 70,1 | 76,02 | 72,72 | 79,75 | 81,21 | 75,50 |

- Skala Penilaian : 1-100

- Nilai merupakan rata-rata dari hasil penilaian seluruh karyawan yang mengikuti Penilaian Kinerja

Tabel 1.1 menunjukkan persentasi kenaikan dan penurunan kinerja dari keseluruhan karyawan di perusahaan. Tabel 1.2 menunjukkan perbandingan hal-hal yang dinilai dalam penilaian kinerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food. Karena nilai pada Tabel 1.2 merupakan nilai rata-rata seluruh karyawan, maka perubahan angka yang sangat kecil sekalipun merupakan hal yang sangat penting. Naik turunnya nilai dari setiap subyek penilaian menunjukkan naik turunnya kinerja karyawan di perusahaan. Dapat kita lihat bagian dengan nilai paling rendah adalah bagian komunikasi. Terlihat bahwa adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi karena jarang komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga terjadi hambatan komunikasi dan motivasi yang di berikan kepada karyawan belum efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan , maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Masih rendahnya komunikasi antara atasan dan bawahan di dalam perusahaan sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih produktif.
3. Rendahnya pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang komunikasi dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.
- c. Apakah ada pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

bagi lembaga akademik diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan yang berkualitas.

- b. Manfaat praktis

bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Memberikan masukan kepada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya peningkatan kinerja melalui komunikasi dan pemberian motivasi kerja.

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sarana informasi bagi pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkuenegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dermawan Wibisono (2011, hal. 6) menyatakan “kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada priode tertentu”.

Sadili Samsudin (2010, hal. 159) “kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja mengarah pada 2 hal, yaitu hasil proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada

karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi manajer, dan individu manfaat kinerja bagi manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menarwarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individu

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Faktor kemampuan

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

2) Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dan lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap kerjanya menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain intensif pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, absensi, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja (Harianti, 2010).

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Intensif pendidikan dan pelatihan

Adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut jadi lebih giat bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya pada bidang pendidikan dan pelatihan didalam perusahaan.

2) Kepemimpinan

Adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada yang dipimpin dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

3) Absensi

Adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap pegawai di perusahaan.

4) Komunikasi

Adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah.

5) Motivasi

Adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

6) Lingkungan kerja

Adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

c. Manfaat Kinerja

Menurut Sadili Samsudin (2010, hal. 163) manfaat kinerja adalah sebagai

berikut :

- 1) Perbaikan kinerja
Umpan balik pelaksanaan kinerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi
Evaluasi kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan penempatan
Promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
Kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kebutuhan latihan, demikian pula dengan kinerja yang baik memungkinkan mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
Umpan balik kinerja dapat mengarahkan keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus dititi.

d. Indikator Kinerja

Menurut Hersey, *et al* dalam Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja

dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Tujuan
suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar
suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik
masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana
faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi
kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

- 6) Motif
alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang
pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut Mangkuenegara (2013, hal. 175) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
ketetapan kerja, ketelitian, keterampilan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja (*output*)
perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
- 4) Sikap
sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasamanya.

2. Komunikasi

a. Pengertian komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 145) ”komunikasi merupakan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Komunikasi adalah proses dimana pihak-pihak saling menggunakan informasi dengan untuk mencapai tujuan bersama (Hariyanti, 2010)

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan melalui lambang-lambang tertentu, mengandung arti, dan pengoperan perangsang untuk mengubah tingkah laku individu (Edi Kurniawan, 2015)

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota satuan organisasi yang berbeda dengan bidang yang berbeda.

b. Teori Komunikasi

Komunikasi yang dikenal yaitu antar pribadi dan komunikasi lintas budaya, selain komunikasi bisnis (Ika Wulandari, 2016). Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Komunikasi antar pribadi merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami kedua belah pihak dan cenderung lebih fleksibel (luwes) dan informal.
- 2) Komunikasi lintas budaya merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih, yang masing-masing memiliki budaya yang berbeda karena perbedaan geografis tempat tinggal. Komunikasi dapat terjadi pada tingkat antar daerah, wilayah, maupun antar negara

c. Proses Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 145) Proses komunikasi yang melibatkan unsur-unsur penting antar para anggota dapat di jelaskan sebagai berikut :

1) Sumber (*source*)

Sumber atau pengiriman berita memainkan langkah pertama dalam proses komunikasi. Sumber mengendalikan macam berita yang dikirim, susunan yang digunakan, dan saluran melalui berita yang dikirimkan. Dalam organisasi, sumber merupakan pihak yang mempunyai kebutuhan dan keinginan untuk mengkomunikasikan sesuatu gagasan, pemikiran, informasi dan sebagainya kepada pihak lain.

2) Pengubahan berita kedalam sandi

Langkah kedua ini yaitu mengubah berita kedalam bentuk simbol-simbol verbal dan non verbal yang mampu memindahkan pengertian, seperti kata-kata percakapan atau tulisan, angka, gerakan, maupun kegiatan.

3) Pengiriman berita

Langkah ketiga ini mencerminkan pilihan komunikator terhadap media atau saluran distribusi. Komunikasi lisan mungkin disampaikan melalui berbagai saluran seperti yaitu : telepon, mesin pendikte, orang atau videotape. Hal ini mungkin dilakukan secara pribadi atau dalam pertemuan kelompok dengan banyak orang.

4) Penerimaan berita

Langkah keempat adalah penerimaan berita oleh pihak penerima melalui pancaindra mereka : penglihatan, pendengaran, pengecap, perabaan, dan penciuman. Pengiriman berita belum lengkap atau tidak terjadi apabila suatu pihak belum menerima berita. Banyak komunikasi penting gagal karena seseorang tidak pernah menerima berita.

5) Umpan balik

Setelah berita diterima dan diterjemahkan, penerima mungkin menyampaikan berita balasan yang ditunjukkan kepada pengirim mula-mula atau orang lain. Seseorang berkomunikasi, penerima menanggapi melalui komunikasi selanjutnya dengan pengirim atau orang lain, dan seterusnya. Dan tanggap ini disebut umpan balik.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 149) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* (komunikator) dan faktor dari pihak *receiver* (komunikan).

1) Faktor dari pihak *sender* (komunikator)

a) Keterampilan komunikator

Komunikator sebagai pengirim komunikasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

b) Sikap komunikator

Sikap komunikator sangat berpengaruh pada komunikan. Jika komunikator bersikap angkuh mengakibatkan informasi yang diberikan menjadi ditolak oleh komunikan. Sebaliknya jika bersikap ragu-ragu mengakibatkan komunikan menjadi tidak percaya terhadap informasi yang diberikan.

c) Pengetahuan komunikator

Komunikator yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada

komunikasikan sehingga komunikasikan dengan mudah mengerti pesan yang disampaikan tersebut.

d) Media saluran yang digunakan oleh komunikator

Media ini sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi, dan gagasan kepada komunikasikan.

2) Faktor dari pihak *receiver* (komunikasikan)

a) Keterampilan komunikasikan

Keterampilan komunikasikan dalam mendengarkan dan membaca pesan sangat penting untuk dapat dimengerti dengan baik oleh komunikator.

b) Sikap komunikasikan

Sikap komunikasikan terhadap komunikator sangat mempengaruhi efektif atau tidaknya komunikasi. Maka dari itu komunikasikan harus bersikap positif terhadap komunikator.

c) Pengetahuan komunikasikan

Pengetahuan komunikasikan sangat mempengaruhi komunikasi karena komunikasikan yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterima dari komunikator.

d) Media saluran yang digunakan komunikasikan

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan media saluran komunikasi sangat menentukan pesan dapat diterima oleh komunikasikan.

e. Indikator Komunikasi

Menurut Suranto AW (2012) menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah :

- 1) Pemahaman
Pemahaman adalah suatu kemampuan untuk memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksud komunikator.
- 2) Kesenangan
Kesenangan adalah apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insan.
- 3) Pengaruh pada sikap
Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan 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 dalam perkantoran, sering kali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implicit di baliknya, yakni untuk membina hubungan baik.
- 5) Tindakan
Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai pesan yang di komunikasikan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sering kali disebut dengan Dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak

laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu dimulai dengan motivasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Wibowo (2014, hal. 322) motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Sadili Samsudin (2010, hal. 281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Dari uraian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cukup dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan dan mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan.

Menurut Wibowo (2014, hal. 331) teori motivasi yang terkait dengan kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan

Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang. Teori ini menunjukkan kepada kebutuhan yang terpenuhi dapat kehilangan potensi motivasional. Karena manajer disarankan memotivasi pekerja dan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul ataupun tidak terpenuhi.

2) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah mengubah proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah manajemen saintipik, perluasan kerja, rotasi kerja dan pengkayaan kerja.

3) Kepuasan

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon yang bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Model utama kepuasan kerja yang menunjukkan penyebab kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik.

4) Keadilan

Teori keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5) Harapan

Teori harapan berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam teori harapan persepsi memegang peran sentral karena menekan kemampuan kognitif.

6) Penetapan tujuan

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Penetapan tujuan mempunyai mekanisme motivasional yang menghubungkan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013, hal. 116) faktor-faktor yang mempengaruhi

motivasi yaitu :

1) Faktor intren

Faktor intren dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain, keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.

2) Faktor ekstren

Faktor ekstren juga tidak kalah dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

d. Indikator Motivasi Kerja

Berikut indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 111)

adalah sebagai berikut :

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju di dasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang saling mendukung mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang dingukan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sriwidodo dan Haryanto (2010) dalam jurnal penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta berjudul, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan”. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Bunut Hilir Kabupaten Kapuas Hulu. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja secara signifikan secara simultan atau bersama-sama dengan nilai R^2 sebesar 0,474 atau 47,40% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jayusman dan Khotimah (2012) dalam jurnal Spread Fakultas Ekonomi Universitas Antakusuma Pangkalan Bun tahun 2012, berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat”. Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat dengan jumlah sample sebesar 81 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja secara simultan dengan nilai R^2 sebesar 0,445 atau 44,50% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan.

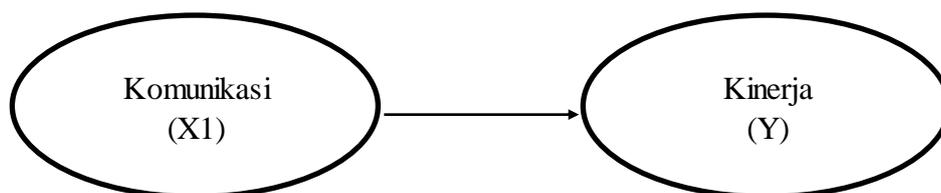
B. Kerangka konseptual

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 145) “komunikasi merupakan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Menurut Rivai (2009, hal. 808) menyatakan bahwa “komunikasi dapat mempengaruhi kinerja”. Manajemen memberikan para karyawan beberapa informasi khusus yang nyata, yang dapat mereka hubungi. Semakin jelas penjabaran ini, semakin membantu usaha karyawan dan manajemen. Perencanaan kinerja memiliki efek yang potensial terhadap harapan karyawan. Ketika diintegrasikan dengan evaluasi kerja, manajemen memberikan umpan balik berdasarkan harapan dan keinginan karyawan.

Hal ini sesuai hasil penelitian Ika Wulandari (2016) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ilustrasi sebagai berikut :



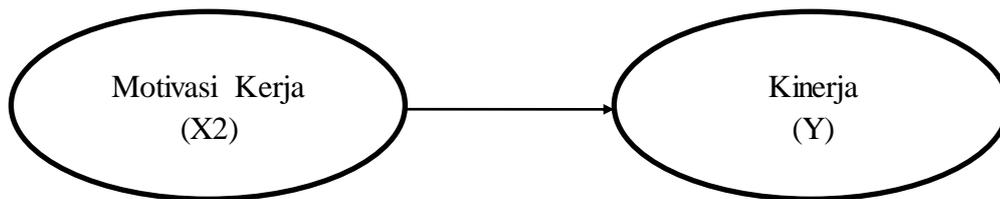
Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Nawawi (2013, hal. 351) bahwa suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan. Dari segi psikologi kenyataan menunjukkan bahwa bersemangat atau bergairah dan sebaliknya seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat atau bergairah, dan berdedikasi.

Hal ini sesuai hasil penelitian Poppy Dian Pratiwi (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

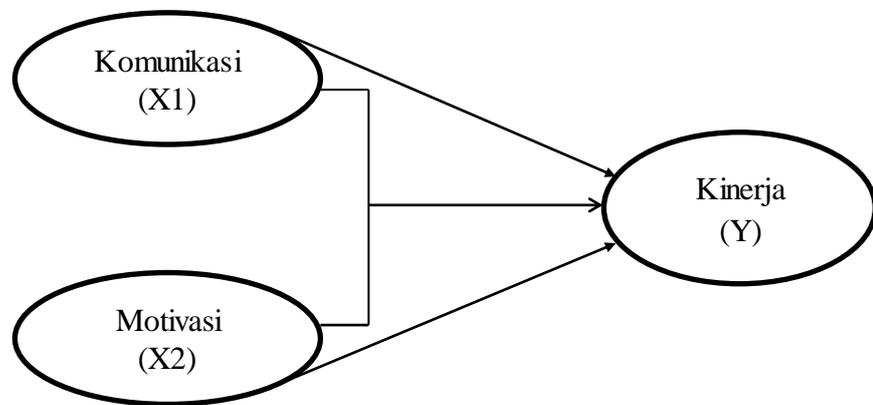
Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan dapat dikatakan sangat berpengaruh bagi perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan komunikasi dapat berjalan dengan efektif antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan sangat berkaitan dan ada didalam diri karyawan yang melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan adanya motivasi, karyawan akan lebih giat dalam menyelesaikan tugasnya dan lebih bersemangat dalam bekerja. Motivasi kepada karyawan merupakan umpan balik yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin efektif komunikasi yang dilakukan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan maka semakin tinggi tingkat kinerja yang didapatkan oleh perusahaan. Dan semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ika Wulandari (2016) dan Poppy Dian Pratiwi (2016) yang menyimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Juliandi (2013, hal. 45) bahwa hipotesis adalah dugaan sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian, dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.
3. Ada pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan tiga variabel dan bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh diantara dua variabel.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

| No | Indikator |
|-----------|---------------------------|
| 1 | Kualitas kerja |
| 2 | Kuantitas kerja |
| 3 | Dapat tidaknya diandalkan |
| 4 | Sikap |

Sumber : Mangkuene gara (2013,hal.75)

2. Komunikasi (X₁)

Komunikasi adalah sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota satuan organisasi yang berbeda dengan bidang yang berbeda sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

Tabel III.2
Indikator Komunikasi

| No | Indikator |
|----|--------------------------|
| 1 | Pemahaman |
| 2 | Kesenangan |
| 3 | Pengaruh pada sikap |
| 4 | Hubungan yang makin baik |
| 5 | Tindakan |

Sumber : Suranto AW (2012)

3. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Tabel III.3
Indikator Motivasi Kerja

| No | Indikator |
|----|--------------------------------------|
| 1 | Kerja keras |
| 2 | Orientasi masa depan |
| 3 | Tingkat cita-cita yang tinggi |
| 4 | Orientasi tugas dan keseriusan tugas |
| 5 | Usaha untuk maju |
| 6 | Ketekunan |
| 7 | Rekan kerja yang di pilih |
| 8 | Pemanfaatan waktu |

Sumber : Mankuenegara(2013, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi food yang beralamat di Jl. Pulau Solor No.2, Kawasan Industri Medan II, Deliserdang Sumatra Utara. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Juni 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017.

2. Waktu Penelitian

Tabel III.4
Rincian dan Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | 2017 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | | Oktober | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pra Riset | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penulisan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | |
| 5 | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | |
| 6 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | |
| 7 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 155) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi food yang berjumlah 120 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 611) sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi, dkk (2014, hal. 117) yang menyatakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel (*purposive sampling*). Teknik ini memilih sampel dari suatu populasi dengan berdasarkan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian staff karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi food yang berjumlah 40 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.5
Skala Likert

| Keterangan | Bobot |
|---------------------------|--------------|
| Sangat setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

2. Data Dokumentasi

Data dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan dan jumlah karyawan.

3. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Sugiyono, 2012, hal.248)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)

2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

1) Uji Validitas Komunikasi

Tabel uji validitas komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Komunikasi

| Item Pernyataan | R – hitung | R – tabel | Keterangan |
|-----------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | 803 (positif) | 0,312 | Valid |
| 2 | 528 (positif) | 0,312 | Valid |
| 3 | 609 (positif) | 0,312 | Valid |
| 4 | 449 (positif) | 0,312 | Valid |
| 5 | 594 (positif) | 0,312 | Valid |
| 6 | 689 (positif) | 0,312 | Valid |
| 7 | 556 (positif) | 0,312 | Valid |
| 8 | 758 (positif) | 0,312 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

2) Uji Validitas Motivasi

Tabel uji validitas motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Motivasi

| Item Pernyataan | R – hitung | R – tabel | Keterangan |
|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 737 (positif) | 0,312 | Valid |
| 2 | 641 (positif) | 0,312 | Valid |
| 3 | 676 (positif) | 0,312 | Valid |
| 4 | 536 (positif) | 0,312 | Valid |
| 5 | 678 (positif) | 0,312 | Valid |
| 6 | 620 (positif) | 0,312 | Valid |
| 7 | 537 (positif) | 0,312 | Valid |
| 8 | 550 (positif) | 0,312 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

3) Uji Validitas Kinerja

Tabel uji validitas kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Kinerja

| Item Pernyataan | R – hitung | R – tabel | Keterangan |
|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 587 (positif) | 0,312 | Valid |
| 2 | 520 (positif) | 0,312 | Valid |
| 3 | 526 (positif) | 0,312 | Valid |
| 4 | 634 (positif) | 0,312 | Valid |
| 5 | 552 (positif) | 0,312 | Valid |
| 6 | 721 (positif) | 0,312 | Valid |
| 7 | 676 (positif) | 0,312 | Valid |
| 8 | 477 (positif) | 0,312 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (komunikasi, Motivasi, dan kinerja pegawai) ternyata menunjukkan status valid, Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel

bila hasil $\alpha > 0,6$ hasilnya seperti ditunjukkan dalam table uji realibilitas berikut ini.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisienalpha* (α) dari *Crobbach* menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 86) dengan rumus :

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

(Azuar Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan :

r = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai realibilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Jika nilai realibilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach'Alpha*) diatas adalah $0,711 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-9 .
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

| Variabel | Nilai Realibilitas | Status |
|------------------------|--------------------|----------|
| Komunikasi (X1) | 0,768 > 0,6 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0,772 > 0,6 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,726 > 0,6 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data 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, dengan rumus-rumus dibawah ini.

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best linier unbiased Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar 0,06 atau jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,06 ($r < 0,06$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scallerplot*.

2. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan rumusan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

b1 dan b2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variable

X1 = Komunikasi

X2 = Motivasi

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji pesial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik.

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

T = Hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan table

Rt = Korelasi versial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

ketentuan :

jika nilai t dengan probability korelasi yakni sig-2 tailed < signifikan (a) sebesar 0,05 maka Ho diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan

korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012, hal.257)

Keterangan :

F_h = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Untuk uji F, maka df dihitung dengan $N - K - 1$ dengan k adalah jumlah variabel bebas, pada uji F. Logika uji dua arah adalah terdapat pengaruh antara variabel terikat, dan uji satu arah adalah terdapat pengaruh variabel negatif/ positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = (R_{xy}) \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 210)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pernyataan untuk variabel Y , dimana yang menjadi variabel X_1 adalah komunikasi, variabel X_2 adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert's

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

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (komunikasi dan Motivasi) maupun variabel terikat Y (kinerja karyawan).

b. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food pada tahun 2017 dapat diuraikan pada tabel – tabel berikut ini :

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid LAKI-LAKI | 15 | 37.5 | 37.5 | 37.5 |
| PEREMPUAN | 25 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 15 orang dengan persentase 37.5% dan responden perempuan sebanyak 25 orang dengan persentase 62.5%.

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti tabel di bawah ini :

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 18-30 TAHUN | 13 | 32.5 | 32.5 | 32.5 |
| 31-40 TAHUN | 12 | 30.0 | 30.0 | 62.5 |
| 41-50 TAHUN | 13 | 32.5 | 32.5 | 95.0 |
| > 50 TAHUN | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari usia yang paling banyak adalah usia 18-30 tahun dan 41-50 tahun dengan persentase 32,5%

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-4.
Distribusi Untuk Responden Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SLTA | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| D3 | 11 | 27.5 | 27.5 | 40.0 |
| S1 | 24 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan adalah S1 yaitu masing – masing sebanyak 24 orang dengan presentase 60,0%. Hal ini dikarenakan perusahaan melakukan penerimaan karyawan mengutamakan karyawan yang berpendidikan baik.

c. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut:

1) Variabel Komunikasi (X₁)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Komunikasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 5.
Skor Angket Untuk Variabel X₁ (Komunikasi)

| No Pernyataan | Alternative Jawaban | | | | | | | | | | | |
|---------------|---------------------|------|----|------|----|------|----|---|-----|-----|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 3 | 7.5 | 21 | 52.5 | 15 | 37.5 | 0 | 0 | 1 | 2.5 | 40 | 100 |
| 2 | 3 | 7.5 | 26 | 65.0 | 11 | 27.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 5 | 12.5 | 25 | 62.5 | 10 | 25.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 4 | 12 | 30.0 | 21 | 52.5 | 7 | 17.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 5 | 12.5 | 28 | 70.0 | 6 | 15.0 | 0 | 0 | 1 | 2.5 | 40 | 100 |
| 6 | 10 | 25.0 | 20 | 50.0 | 9 | 22.5 | 0 | 0 | 1 | 2.5 | 40 | 100 |
| 7 | 8 | 20.0 | 22 | 55.0 | 9 | 22.5 | 0 | 0 | 1 | 2.5 | 40 | 100 |
| 8 | 5 | 12.5 | 28 | 70.0 | 7 | 17.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV – 5. Diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang setiap karyawan mampu merespon komunikasi dengan baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 52,2%.
2. Jawaban responden tentang Pengarahan pimpinan dalam melaksanakan tugas dipahami dengan jelas oleh karyawan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 65,0%.
3. Jawaban responden tentang Proses komunikasi yang terjadi didalam lingkungan perusahaan selalu menyenangkan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 62,5%.
4. Jawaban responden tentang Setiap karyawan merasa senang ketika pimpinan berkomunikasi dengan baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 52,5%.
5. Jawaban responden tentang Kerjasama yang baik antara pimpinan dengan karyawan mampu menciptakan komunikasi yang baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 70,0%.

6. Jawaban responden tentang Komunikasi yang baik dengan pimpinan mampu menciptakan hubungan baik antar karyawan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 50,0%.
7. Jawaban responden tentang Komunikasi yang terjalin baik diluar tugas antara atasan dengan karyawan mampu menciptakan hubungan yang baik di lingkungan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 55,0%
8. Jawaban responden tentang Proses komunikasi dalam melaksanakan tugas menciptakan hasil yang maksimal, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 70%.

2) Variabel Motivasi (X₂)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X₂ (Motivasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 6
Skor Angket Variabel Motivasi (X₂)

| Alternative Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 12 | 30.0 | 24 | 60.0 | 3 | 7.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 2 | 14 | 35.0 | 22 | 55.0 | 3 | 7.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 3 | 10 | 25.0 | 29 | 72.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 4 | 16 | 40.0 | 23 | 57.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 5 | 14 | 35.0 | 25 | 62.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 6 | 17 | 42.5 | 22 | 55.0 | 1 | 2.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 7 | 16 | 40.0 | 21 | 52.5 | 3 | 7.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 8 | 16 | 40.0 | 22 | 55.0 | 2 | 5.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV – 6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Kerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 60,0%.
2. Jawaban responden tentang Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 55,0%.
3. Jawaban responden tentang Saya memaksimalkan kemampuan dalam pencapaian target prestasi, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 72,5%.
4. Jawaban responden tentang Saya merasa puas bila dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 57,7%.
5. Jawaban responden tentang Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengemgembangkan keterampilan dan kemampuan saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 62,5%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa paksaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 55,0%.
7. Jawaban responden tentang Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 52,5%.

8. Jawaban responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 55,0%.

3) Variabel Kinerja karyawan

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV - 7.
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No pernyataan | Alternative Jawaban | | | | | | | | | | | |
|---------------|---------------------|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 13 | 32.5 | 24 | 60.0 | 3 | 7.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 2 | 14 | 35.0 | 26 | 65.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 3 | 7 | 17.5 | 33 | 82.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 4 | 14 | 35.0 | 26 | 65.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 5 | 10 | 25.0 | 29 | 72.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 6 | 16 | 40.0 | 24 | 60.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 7 | 17 | 42.5 | 22 | 55.0 | 1 | 2.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |
| 8 | 20 | 50.0 | 20 | 50.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV – 7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 60,0%.
2. Jawaban responden tentang Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 65,0%.

3. Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 85,5%.
4. Jawaban responden tentang Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 65,0%.
5. Jawaban responden tentang Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 72,5 %.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu menjadi yang terbaik dan terhandal dalam bekerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 60,0%.
7. Jawaban responden tentang Saya memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas yang diberikan kepada pemimpin, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 55,0 %.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap loyal terhadap setiap pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 50,0 %.

2. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang

digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV – 8.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 19.415 | 3.750 | | 5.177 | .000 |
| komunikasi | .270 | .112 | .398 | 2.417 | .021 |
| motivasi | .199 | .130 | .252 | 1.530 | .135 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-8 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 19.415 + 0,270X_1 + 0,199X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X_1 dan X_2 (komunikasi dan Motivasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika komunikasi dan Motivasi diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 100%

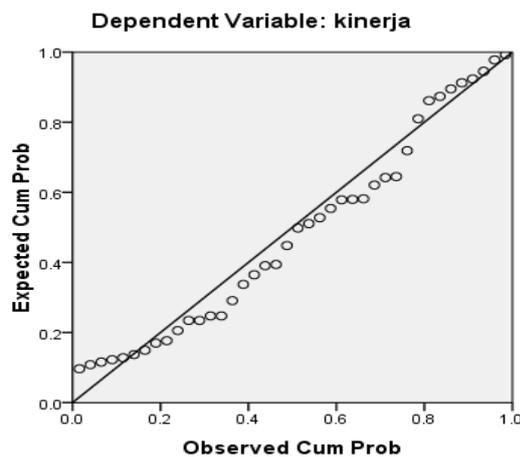
- 2) Jika komunikasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 27,0% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Motivasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 19,9% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi 10

Tabel IV-9.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95% Confidence Interval for B | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 19.415 | 3.750 | | 5.177 | .000 | 11.816 | 27.014 | | | | | |
| | komunikasi | .270 | .112 | .398 | 2.417 | .021 | .044 | .496 | .544 | .369 | .323 | .662 | 1.512 |
| | motivasi | .199 | .130 | .252 | 1.530 | .135 | -.065 | .462 | .483 | .244 | .205 | .662 | 1.512 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

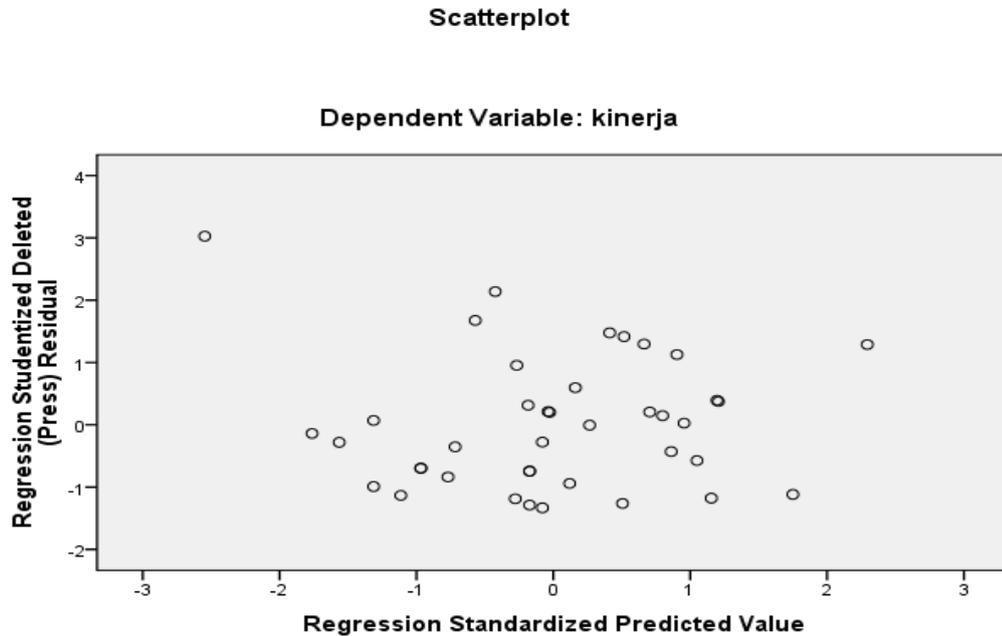
Jika dilihat pada tabel IV-9 diketahui bahwa variabel komunikasi (X_1) dan Motivasi (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,662 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,512 < 10$.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka

terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (point – point) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV- 2 . Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan adalah sebagai berikut :

1) Uji Parsial (Uji t)

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

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV – 10

Coefficients^a

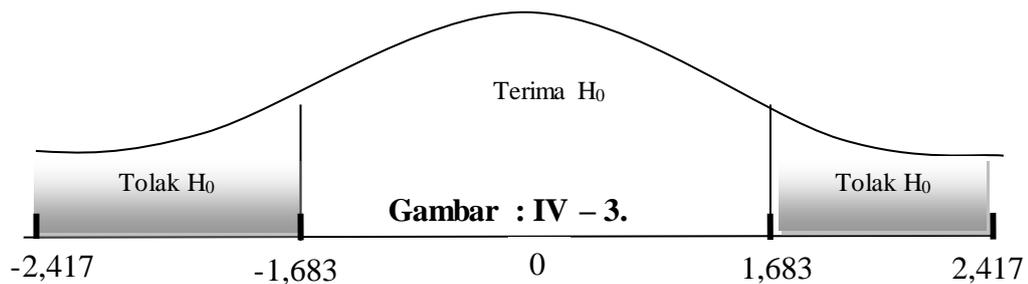
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 19.415 | 3.750 | | 5.177 | .000 | | |
| | komunikasi | .270 | .112 | .398 | 2.417 | .021 | .662 | 1.512 |
| | motivasi | .199 | .130 | .252 | 1.530 | .135 | .662 | 1.512 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,417 > t_{tabel} 1,683$ dengan probabilitas sig. $0,021 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV – 11.
Hasil Uji t**

Coefficients^a

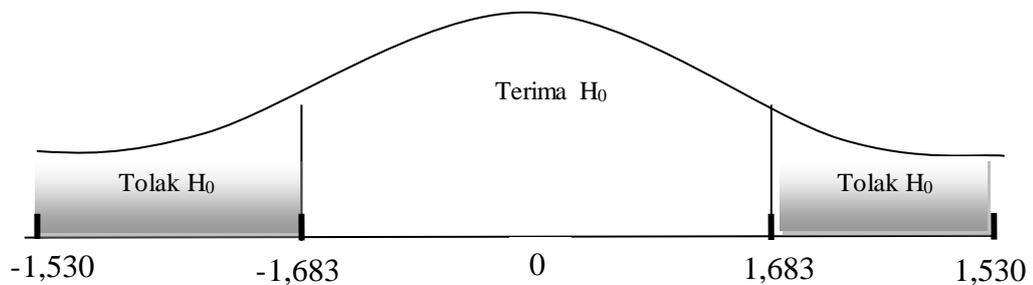
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 19.415 | 3.750 | | 5.177 | .000 | | |
| | komunikasi | .270 | .112 | .398 | 2.417 | .021 | .662 | 1.512 |
| | motivasi | .199 | .130 | .252 | 1.530 | .135 | .662 | 1.512 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 1,530 > t_{tabel} 1,683$ dengan probabilitas sig. $0,135 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar IV – 4.
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan**

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

2) Uji Simultan (F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV – 12.
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 71.982 | 2 | 35.991 | 9.437 | .000 ^a |
| | Residual | 141.118 | 37 | 3.814 | | |
| | Total | 213.100 | 39 | | | |

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi

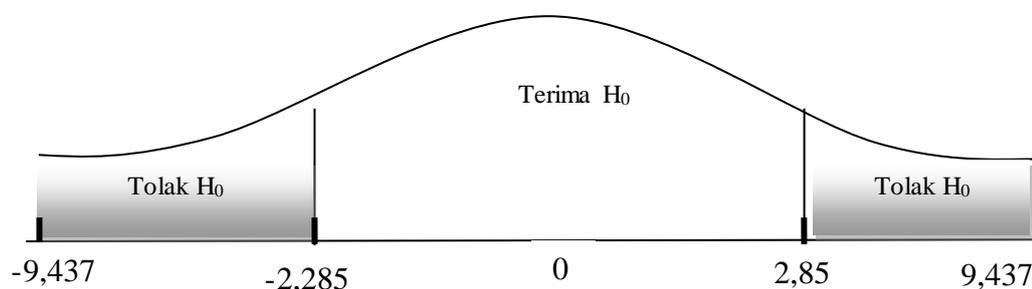
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 9,437 \geq f_{tabel} 2,85$ dengan probabilitas $sig 0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol

(H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar IV – 5.
Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

d. Koefisien Determinasi

Tabel IV – 13.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .581 ^a | .338 | .302 | 1.95295 | .338 | 9.437 | 2 | 37 | .000 | 1.416 |

a. (Constant), motivasi, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,338)^2 \times 100 \% \\
 &= 33,8\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 33,8% pengaruh yang ditimbulkan oleh komunikasi dan Motivasi, 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. berikut ini ada dua bagian utama yang akan dibahas dalam pengaruh temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada didalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama menyatakan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen . dalam pengujian secara parsial ini ditentukan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,417 > 1,683$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal. 146) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Wulandari (2016) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. dalam pengujian secara parsial ini ditentukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,530 > t_{tabel} 1,683$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 sehingga H_a diterima. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014, hal. 330) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja yang dapat dilihat dari masalah kinerja tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian Fitri Ramadini Arista (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia

Divisi Food dengan nilai $f_{hitung} 9,437 \geq f_{tabel} 2,85$ dan f_{hitung} berada dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ika Wulandari (2016) dan Fitri Ramadini Arista (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin efektif komunikasi yang berjalan disuatu organisasi antara atasan dan bawahan, bawahan dengan bawahan dan semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin efisien kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan 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 terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kemampuan komunikasi dan Motivasi dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 33,8% sedangkan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendak pimpinan perusahaan memperhatikan cara berkomunikasi yang baik dengan bawahannya bawahan dengan bawahan, agar didalam perusahaan itu komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan tercipta sosialisasi yang harmonis yang dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat dan pencapaian-pencapaian target dalam perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
2. PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food harus bisa mempertahankan kinerja karyawan dengan Motivasi yang lebih baik dan juga meningkatkan hubungan komunikasi kepada setiap karyawan agar kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan nilai positif, yang dimana komunikasi dan Motivasi harus tetap dijaga agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Edi, Kurniawan, (2015). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Perdana Sidoarjo*, Jurnal Manajemen, (2015).
- Fitri Ramadini Arista, (2016). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKD PEMKO Medan*. Skripsi Manajemen, Mei (2016).
- Hadari, Nawai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Hariyanti, (2010). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar*. Jurnal Manajemen, (2010).
- Ika Wulandari, (2016). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Medan*. Skripsi Manajemen, Mei (2016).
- Jauliandi, Azuar & Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, cipta pustaka Media. Bandung.
- Kadarisman, (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke : 3, PT. Rajag Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Cetakan Ke : 12, Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Poppy Dian Pratiwi, (2016). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah Kota Medan pada bagian umum Setda Sub Protokoler*. Skripsi Manajemen , Mei (2016).
- Rivai, Veithzal, (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Samsudin, Sadili, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke :3, Bandung CV. Pustaka Setia.
- Sutrisno, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranadamedia Grup. Jakarta.
- Suranto AW, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, (2012). *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta Bandung.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, cetakan Ke : 4 Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.