

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO  
NUSANTARA (SAN) MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**MARLINA HASIBUAN**

**NPM : 1305160568**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada manusia sehingga manusia dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan” ini guna melengkapi tugas-tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju kealam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini, pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini :

1. Teristimewa untuk Ayahanda Gusnar Hasibuan dan Ibunda Mida Siregar tercinta yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat doa serta cinta kasih yang begitu

dalam kepada penulis. Semoga Allah SWT melindungi, memberikan kesehatan, kemudian serta memberikan tempat yang setinggi-tingginya untuk kalian di Surga-Nya kelak. *Amin Ya Rabbal' alamin.*

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, M.M, M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr, Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr, Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hanifah Jasin, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan banyak masukan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.
10. Seluruh pegawai dan Staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama ini.

11. Terimakasih kepada Bapak/Ibu pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan memberikan izin serta arahan dan bimbingan kepada penulis selama melaksanakan riset di perusahaan.
12. Terimakasih kepada sahabat-sahabatku Ramadani, Intan, Mardiani, Febri Annisa, Citra, Latifah, Salmaliah dan Nurul Dela Gustiani dalam seperjuangan.
13. Seluruh teman-temanku yang ada dikelas J-Manajemen pagi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2013.
14. Serta seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu hanya bisa berharap semoga Allah membalas kebaikan kalian semua. *Amin*.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini adalah masih jauh dari sempurna, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran, kritik serta masukan dari berbagai pihak guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan Shalawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya. *Amin Ya Rabbal'alamin*.

*Wassalamu'alaikum wr. Wb*

Medan,           Maret 2017

**MARLINA HASIBUAN**  
**1305160568**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTARK .....</b>	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	
<b>DAFTAR ISI.....</b>	
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	
B. Identifikasi Masalah .....	
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	
A. Uraian Teori .....	
1. Kinerja.....	
a. Pengertian Kinerja.....	
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	
c. Indikator Kinerja .....	
2. Motivasi .....	
a. Pengertian Motivasi .....	
b. Tujuan Motivasi .....	
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	
d. Indiaktor Motivasi.....	
3. Komunikasi .....	

a.	Pengertian Komunikasi .....
b.	Proses Komunikasi.....
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....
B.	Kerangka Konseptual .....
C.	Hipotesis .....
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
A.	Pendekatan Penelitian .....
B.	Definisi Operasional.....
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....
D.	Populasi dan Sampel .....
E.	Teknik Pengumpulan Data.....
F.	Teknik Analisis Data.....
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	
A.	Hasil Penelitian .....
1.	Deskripsi Hasil Penelitian .....
2.	Identitas Responden .....
3.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data.....
4.	Analisis Variabel Penelitian.....
B.	Analisis Data .....
C.	Pembahasan.....
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	
A.	Kesimpulan .....
B.	Saran.....
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

**LAMPIRAN .....**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....

Tabel 3.2 Indikator Komunikasi.....

Tabel 3.3 Indikator Motivasi .....

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....

Tabel 3.5 Jumlah Populasi.....

Tabel 3.6 Skala Likert .....

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Djoko Purwanto (2011). Komunikasi Bisnis, Jakarta : Erlangga.
- Hasrudy Tanjung (2014). Metodologi Penelitian Bisnis, Bandung : Citapustaka Media.
- Juliandi (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- M. Kadarisman (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rajawali Pers.
- Moeheriono (2012). Indikator Kinerja Utama (IKU), Jakarta : Rajawali Pers.
- Rahayu (2012). “Indikator Komunikasi menurut Suranto AW” Repository.uksw.edu. Diakses 5 Januari 2017.
- [Http://saranaagronusantara.com](http://saranaagronusantara.com). Diakses 20 Desember 2016.
- Sutrisna Dewi (2007). Komunikasi Bisnis, Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Syarifuddin (2015). “Indikator Kinerja Menurut Becker & Klimoski dalam Journal of Personneel Psychology Vo. 42” Repository.widyatama.ac.id. Diakses 8 Januari 2017.
- Wibowo (2015). Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Rajawali Pers.
- Widya (2013). “Indikator Motivasi menurut Uno” Download.Portalgaruda.org. Diakses 5 Januari 2017.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah pekerjaan yang dilakukan secara maksimal sesuai dengan standart kinerja yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan karyawannya karena dengan meningkatkan kemampuan yang baik maka secara tidak langsung kinerja karyawan akan baik pula. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak positif dan kemajuan bagi perusahaan serta membawa kemajuan bagi perusahaan (Mangkunegara, 2007:9).

Kinerja seseorang karyawan terhadap perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan karyawan, maka dibutuhkan suatu komunikasi yang baik dan motivasi kerja yang baik dari karyawan.

Faktor motivasi juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada bawahan atau karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut untuk bertindak oleh karena itu, motivasi dapat

diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan dan dapat memberikan hasil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya komunikasi yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan baik karena komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk memacu para karyawan agar selalu berada pada tingkatan tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing dan semangat kerja karyawan, motivasi juga diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan (M. Kadarisman, 2014:18).

Komunikasi adalah suatu proses dengan mana suatu pesan dipindahkan atau dioperkan dari suatu sumber kepada penerima dengan maksud mengubah perilaku, perubahan dalam pengetahuan, sikap dan atau perilaku lainnya. Untuk mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan komunikasi. Komunikasi yang efektif di dalam perusahaan diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari, di tempat kerja dan lingkungan masyarakat. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kinerja karyawannya melalui peningkatan

komunikasi antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan antara sesama karyawan (Purwanto 2011:17).

PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan adalah merupakan perusahaan usaha jasa pengurusan transportasi (UJTP)/Freight Forwarding yang memiliki fasilitas dan layanan antara lain : Tangki timbun untuk minyak kelapa sawit dan fraksinya serta gula tetes, jasa pergudangan untuk komoditi karet, teh, cokelat, kopi dan tembakau serta pelayanan jasa ekspedisi pengurusan dokumen ekspor impor. Dalam PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, masih adanya kinerja dari karyawan yang masih belum maksimal dan sesuai dengan keinginan perusahaan yang berkaitan dengan komunikasi. Permasalahan komunikasi dan motivasi yang di temukan di dalam perusahaan, berdampak pada sisi kinerja karyawan yang terlihat masih belum maksimal. Masih terdapat adanya penurunan kinerja karyawan yang dimungkinkan karena pimpinan jarang berkomunikasi baik dengan karyawan sehingga sering terjadi hambatan komunikasi, motivasi yang diberikan kepada karyawan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja karyawan masih kurang dalam melaksanakan penyelesaian tugas.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh pemberian komunikasi dan motivasi dikalangan karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja karyawan yang dilihat dari komunikasi yang masih kurang efektif.
2. Karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

## **C. Batasan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun, dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu komunikasi dan motivasi.

### **2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan?
- c. Apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh secara bersama terhadap karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu :

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan komunikasi dan motivasi.

#### **b. Bagi Penulis**

Dari hasil penelitian ini penulis memperoleh banyak manfaat yaitu dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai komunikasi dan motivasi.

#### **c. Bagi Pihak Lain**

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut Rivai (2005:12) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2007:13-14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

##### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang harus memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

##### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) 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. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Wibowo (2007:100) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
- 4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 6) Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

### **c. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang mengembangkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014:145).

Menurut Moehiono (2012:108) Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- 2) Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo (2007:102) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

#### 1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencaapi tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 2) Standar

Standar berperan penting kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab kapan kita bisa sukses atau gagal. Dalam hal ini, kinerja seseorang dikatakan berhasil dan jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Upan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

5) Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif.

7) Peluang

Dalam organisasi pekerjaan perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Namun dalam uraian berikut ini, motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Sedangkan pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Saydam, 2000:326).

Menurut Rivai (2005:455) menyatakan “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Menurut Wibowo (2013:96) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

### **b. Tujuan Motivasi**

Menurut Saydam (2000:328) tujuan motivasi kepada para karyawan adalah :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Menurut Sunyoto (2012:198) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Saydam (2000:370) mengemukakan sebagai berikut “Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan”

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi. Munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain. Semua ini telah menunjukkan terjadinya

ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dengan karyawannya.

Ketidakharmonisan tersebut merupakan gambaran adanya sesuatu yang tidak beres dalam organisasi, yaitu adanya rasa ketidakpasan pegawai terhadap perlakuan buruk pimpinan organisasi. Bila organisasi tetap konsisten memperlakukan karyawan dengan baik, tentu tidak timbul keresahan demikian yang bisa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, organisasi harus dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya dengan tetap memberikan segala hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Begitu pula, dengan ketidakpuasan tersebut akan menimbulkan stress atau tekanan batin dan guncangan mental yang besar bagi karyawan. Selanjutnya, dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan dan kepuasan kerja (Saydam, 2000:370-371).

Sedangkan faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan juga dapat memengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan

gangguan, jelas akan memberikan motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya, akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan daya kreativitas. Oleh sebab itu, pimpinan organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

#### **d. Indikator Motivasi**

Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi, yaitu antara lain :

##### 1) Dimensi Motivasi Internal

Indikator :

- a. Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan targer yang jelas
- c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- d. Memiliki tujuan yang jelas dan menentang
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

##### 2) Dimensi Motivasi Eksternal

Indikator :

- a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebtuuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang diekrjakannya
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Menurut Ridwan (2006:66) indikator motivasi yaitu :

- 1) Upah gaji yang layak

Yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.

- 2) Pemberian insentif

Yang diukur melalui pemberian bonus terhadap prestasi kerja.

- 3) Mempertahankan harga diri

Yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat.

- 4) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai

Dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan memperhatikan kemampuan.

### **3. Komunikasi**

#### **a. Pengertian Komunikasi**

Istilah komunikasi merupakan sesungguhnya berpangkal pada perkataan latin *Communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Komunikasi juga memiliki akar kata berbahasa latin *Communico* yang artinya membagi (Stuart dalam Cangara, 2004:18).

Komunikasi adalah suatu pertukaran, proses simbolik yang menghendaki orang-orang agar mengatur lingkungannya dengan membangun

hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu (Book dalam Cangara, 2004:18)

Komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian (Rogers dan Kincaid dalam Cangara, 2004:19)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka komunikasi pada dasarnya dapat dipandang dari berbagai dimensi. Jika dipandang sebagai proses, komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis.

#### **b. Proses Komunikasi**

Komunikasi antarmanusia hanya bias terjadi bila didukung unsure-unsur komunikasi, dan komunikasi memerlukan proses. Berikut ini merupakan model – model proses komunikasi :

##### **1. Model Komunikasi Aristoteles**

Aristoteles dalam bukunya Rhetorica (Cangara, 2004:39) berpendapat setiap komunikasi terdiri atas 3 (tiga) unsur penting, yaitu:

- a) Pembicara, yakni sumber komunikasi atau orang yang menyampaikan pesan.
- b) Apa yang dibicarakan.
- c) Penerima, yaitu orang yang menerima pesan.

## 2. Model Komunikasi David K. Berlo

Dalam model komunikasi David K. Berlo, unsur-unsur utama komunikasi terdiri atas SMCR, yakni *Source* (sumber atau pengirim), *Message* (pesan atau informasi), *Channel* (saluran dan media), dan *Receiver* (penerima). Di samping itu, terdapat tiga unsur lain, yaitu *Feedback* (tanggapan balik), efek dan lingkungan.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

### a) Sumber

Semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pengirim informasi. Sumber biasa terdiri dari satu orang atau kelompok, misalnya partai, organisasi atau lembaga. Sumber sering disebut komunikator, *source*, sender atau encoder.

### b) Pesan

Pesan adalah sesuatu (pengetahuan, hiburan, informasi, nasehat atau propaganda) yang disampaikan pengirim kepada penerima pesan dapat disampaikan dengan cara tatap muka atau melalui media komunikasi. Pesan sering disebut *message*, *content* atau *information*.

### c) Saluran dan Media

Saluran komunikasi terdiri atas komunikasi lisan, tertulis dan elektronik. Media yang dimaksud disini adalah alat atau sarana yang digunakan untuk memindahkan pesan dari pengirim kepada penerima. Media dalam komunikasi antarpribadi dapat berupa panca indra atau saluran komunikasi berupa telepon, telegram dan e-mail. Sementara dalam komunikasi massa, media dapat dibedakan atas dua macam,

yaitu media cetak (surat kabar, majalah dan buku) dan media elektronik (radio, film, televisi, komputer, video cassette/tape). Selain media tersebut di atas, masih terdapat tempat-tempat tertentu yang bias dipandang sebagai media komunikasi sosial, misalnya rumah ibadah, balai desa, arisan, panggung kesenian dan pesta rakyat.

d) Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh pengirim. Penerima bias terdiri dari satu orang atau kelompok. Penerima merupakan elemen penting dalam proses komunikasi karena menjadi sasaran dalam suatu komunikasi. Penerima sering disebut dengan berbagai istilah, antara lain sasaran, komunikasi, audiens atau receiver.

e) Umpan Balik

Umpan atau tanggapan balik merupakan respons atau reaksi yang diberikan oleh penerima. Dalam hal ini pesan belum sampai kepada penerima, tanggapan balik dapat pula berasal dari media. Umpan balik bias berupa data, pendapat, komentar atau saran.

f) Efek

Efek atau pengaruh merupakan perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh bias terjadi dalam bentuk perubahan pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*).

## g) Lingkungan

Lingkungan atau situasi adalah faktor-faktor tertentu yang dapat memengaruhi jalannya komunikasi. Lingkungan dapat berupa:

- 1) Lingkungan fisik (misalnya letak geografis dan jarak)
- 2) Lingkungan sosial budaya (misalnya bahasa, adat istiadat dan status sosial)
- 3) Lingkungan psikologis (pertimbangan kejiwaan)
- 4) Dimensi waktu (misalnya musim, pagi/siang/malam)

Setiap unsur tersebut saling bergantung satu sama lain dan memiliki peranan penting dalam membangun proses komunikasi.

## 3. Model Komunikasi Bovee dan Thill

Bovee dan Thill dalam bukunya *Business Communication Today* menggambarkan proses komunikasi sebagai berikut (Sutrisna Dewi, 2007:6).

## a) Pengirim memiliki ide/gagasan

Komunikasi diawali dengan adanya ide/gagasan dalam pikiran seseorang (pengirim) dan kemudian ingin menyampaikannya kepada orang lain (penerima).

## b) Ide diubah menjadi pesan

Ide/gagasan yang ada dalam pikiran pengirim tidak mudah dimengerti oleh orang lain. Agar dapat dimengerti atau diterima dengan baik, ide/gagasan yang ada dalam pikiran diubah menjadi pesan. Bentuk pesan, gaya penyampaian dan nada, tergantung pada selera dan pilihan pengirim pesan. Perubahan ide menjadi pesan sering disebut encoding.

c) Pemindahan pesan

Setelah ide/gagasan diubah menjadi pesan, tahap selanjutnya adalah memindahkan pesan kepada penerima melalui berbagai bentuk komunikasi (verbal, nonverbal, lisan atau tertulis) dan media komunikasi (tatap muka, telepon, surat, laporan dan lain sebagainya). Pemilihan saluran dan media komunikasi tergantung pada jenis dan sifat pesan yang akan dikirim.

d) Penerima menerima pesan

Penerima mengartikan atau menginterprestasikan pesan yang diterima.

e) Penerima pesan bereaksi dan mengirimkan umpan balik

Sebagai tanggapan atas pesan yang diterima, penerima akan memberi sinyal (misalnya mengangguk, tersenyum atau secara tertulis). Umpan balik adalah tanggapan dari penerima pesan dan merupakan elemen kunci dalam rantai komunikasi. Apabila ternyata penerima tidak memahami pesan, maka pesan perlu diperbaiki dan dikirim ulang.

**c. Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut Sutrisna Dewi (2007:37) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator dan faktor dari pihak receiver atau komuniaksi.

- a) Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.

### 1. Keterampilan Sender

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

### 2. Sikap Sender

Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh receiver. Begitu pula sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan receiver menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, sender harus mampu bersikap meyakinkan receiver terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

### 3. Pengetahuan Sender

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada receiver se jelas mungkin. Dengan demikian, receiver akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.

### 4. Media Saluran yang Digunakan oleh Sender

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampainnya ide, informasi atau pesan kepada receiver. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian receiver.

- b) Faktor dari pihak receiver, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver dan media saluran komunikasi.

### 1. Keterampilan Receiver

Keterampilan receiver dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengertidengan baik, jika receiver mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

### 2. Sikap Receiver

Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, receiver bersikap meremehkan, berprasangka buruk terhadap sender, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan tidak menjadi berarti bagi receiver. Maka dai itu receiver haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah dibandingkan dengannya.

### 3. Pengetahuan Receiver

Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan yang laus akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari sender. Jika pengetahuan receiver kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh receiver.

### 4. Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam peenrimaan idea tau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera

receiver terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi receiver.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Komunikasi dengan Kinerja Karyawan**

Komunikasi sangat dibutuhkan dalam PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan, seperti seorang atasan dan bawahan membutuhkan informasi sehubungan dengan tugas dan kepentingan masing-masing. Atasan melakukan komunikasi untuk menyampaikan pesan melalui peraturan dan instruksi kepada bawahan, sedangkan bawahan membutuhkan komunikasi menyampaikan hasil kerja, ide, usulan, maupun keluhan kepada atasan. Karena hal tersebut sangat berhubungan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Wibowo (2015:27), yang merupakan hal utama dari komunikasi adalah pertukaran informasi dan penyampaian makna suatu system sosial atau organisasi. Komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi atau pesan saja, tetapi komunikasi dilakukan seorang dengan pihak lainnya dalam upaya membentuk suatu makna serta mengemban harapan-harapannya.

Dengan demikian komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan betapa efektifnya orang-orang bekerjasama dan mengkoordinasikan usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan (attitude) yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta fokus pada tujuan organisasi.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

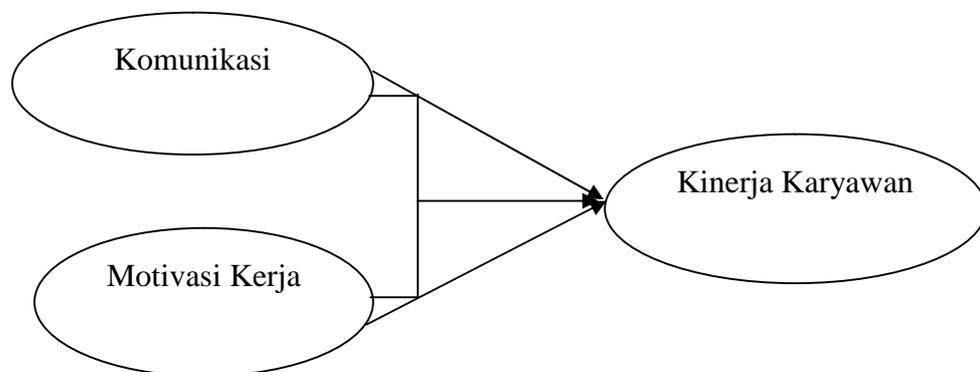
## **3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Tanpa adanya komunikasi yang efektif, maka kerjasama pun menjadi tidak optimal dan tidak dapat mencapai sarannya. Ada berbagai cara yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan prestasi karyawan, salah satu yang digunakan adalah komunikasi antar individu-individu yang ada dalam organisasi, misalnya antar pimpinan dengan karyawan secara timbal balik maupun antar sesama karyawan.

Rogers dan Kincaid (2005), menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada akhirnya akan tiba kepada saling pengertian.

Komunikasi yang baik dapat melancarkan kinerja karyawan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman, baik antar karyawan maupun dengan pimpinan. Tidak hanya komunikasi saja yang dapat melancarkan kinerja karyawan, motivasi pun perlu diberikan. Jika motivasi diberikan secara menarik maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai, dan termotivasi untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan dilaksanakannya komunikasi dan motivasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diduga komunikasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dilihat dengan kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber: Azuar Juliandi (2013:25)

**Gambar II. 1 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoretis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya (Arfan Ikhsan, Muhyarsyah, Hasrudy Tanjung, Ayu Oktaviani, 2014, hal 73).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan
3. Ada pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

##### **1. Kinerja (Variabel Y)**

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

**Tabel III. 1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan kerja
4	Sikap

Sumber : Mangkunegara ( 2013:75)

## 2. Komunikasi (Variabel X<sub>1</sub>)

Komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian (Kreitner dan Kinicki, 2010:402).

**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 (2010:105)

## 3. Motivasi (Variabel X<sub>2</sub>)

Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas.

**Tabel III. 1**  
**Indikator Motivasi**

No.	Indikator
1	Kerja keras
2	Tingkat cita-cita yang tinggi
3	Orientasi tugas dan keseriusan
4	Usaha untuk maju
5	Ketekunan
6	Rekan kerja yang dipilih

Sumber : Mangkunegara (2013:111)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan. Sedangkan waktu penelitian di rencanakan bulan Desember 2016 s/d selesai. Untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat tabel sebagai berikut:

**Tabel III.4**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal																				
2	Penyusunan & Seminar Proposal																				
3	Pengumpulan Data																				
4	Pengolahan Data																				
5	Menyusun Laporan Penelitian																				
6	Sidang Meja Hijau																				

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi, 2013, hal 50).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan yang berjumlah 45 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel III.5**  
**Jumlah Populasi**

No	Bagian / Department	Populasi
1	Bagian Keuangan	10
2	Bagian Sekretariat	13
3	Bagian Optek	9
4	Bagian SPI	9
5	Bagian Satpam / Keamanan	4
Jumlah		45

## 2. Sampel

Menurut Juliandi (2013, hal 50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *probability sampling*, dimana menurut Juliandi (2013 hal 52) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama diajukan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 45 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

#### a. Validitas

Menurut (Juliandi, 2013, hal 79 – 80) validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar.

Dalam ilmu-ilmu eksakta alat ukur seperti neraca adalah untuk mengukur berat, thermometer untuk mengukur suhu. Dalam ilmu-ilmu sosial sulit mencari alat ukur standar seperti halnya ilmu eksakta. Maka peneliti merancang sendiri alat ukur atau instrument berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-item pertanyaan disusun berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrumen yang benar dan rasional. Misalnya instrument untuk mengukur motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan.

Apabila instrument sudah disusun, instrumen disebarakan kepada kelompok responden. Setelah instrument dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi.

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

Langkah-langkahnya pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

1. Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
2. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
3. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket.

Adapun kriteria pengujian jika nilai  $\text{sig} < \alpha 0,05$ , maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah valid sedangkan jika nilai  $\text{sig} > \alpha 0,05$ , maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan kinerja ( $Y$ ).

**Tabel III.7**  
**Uji Validitas Untuk Variabel ( $X_1$ ) Komunikasi**

No item	Nilai Korelasi (R-Hitung)	R-tabel	Perbandingan	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,062		$0,062 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,002		$0,002 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari 10 pernyataan mengenai komunikasi berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji realibilitas instrument penelitian.

**Tabel III.8**  
**Uji Validitas Untuk Variabel ( $X_2$ ) Motivasi**

No item	Nilai Korelasi (R-hitung)	R-tabel	Perbandingan	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,065		$0,065 \leq 0,05$	Valid
3	0,017		$0,017 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,012		$0,012 \leq 0,05$	Valid
7	0,013		$0,013 \geq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari 8 pernyataan mengenai motivasi berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji realibilitas instrument penelitian.

**Tabel III.9**  
**Uji Validitas Untuk Variabel (Y) Kinerja Karyawan**

No item	Nilai korelasi (R-hitung)	R-tabel	Perbandingan	Keterangan
1	0,442	0,05	$0,442 \geq 0,05$	Tidak Valid
2	0,002		$0,002 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,002		$0,002 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,002		$0,002 \leq 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari 10 pernyataan mengenai motivasi berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji realibilitas instrument penelitian.

#### b. Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Cara pengujian reliabilitas dapat menggunakan salah satu teknik, misalnya *Split Half*, dengan cara sebagai berikut :

1. Belah instrument menjadi 2 bagian (instrument bernomor ganjil dan genap).

2. Korelasikan skor-skor total ganjil, dengan skor-skor total genap, dengan statistik korelasi product moment ( $r$ ).
3. Masukkan nilai korelasi ( $r$ ) yang diperoleh ke dalam rumus *Spearman Brown*.

$$r_i = \frac{2r}{1+r}$$

4. Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas (*Spearman Brown*/ $r_i$ )  $\geq 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliable/terpercaya (Nunnaly dalam Ghozali dan Castellan, 2005).

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja (Y), komunikasi ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ).

**Tabel III.10**  
**Uji Reliabilitas Instrument Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0,733	0,60	Reliabel
Komunikasi (X1)	0,734		Reliabel
Motivasi (X2)	0,635		Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati 1 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Asumsi Klasik**

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

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak hanya dengan melihat pada histogram residual apakah memiliki bentuk seperti “lonceng” atau tidak. Cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan data berdistribusi normal atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja. Ada cara lain untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis. Rasio skewness dan rasio kurtosis dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Rasio skewness adalah nilai skewness dibagi dengan standard error skewness, sedang rasio kurtosis adalah nilai kurtosis dibagi dengan standard error kurtosis. Sebagai pedoman, data dikatakan normal apabila nilai skewness lebih kecil dari  $pd \leq 2.58$ .

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah

regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu ( $e$ ) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dideteksi dengan uji *Gletsjer* yaitu dengan melakukan regresi antara nilai residual sebagai variabel dependen dengan variabel independen model regresi yang diajukan, dan untuk menentukan persamaan regresi bebas hetero maka hasil regresi tersebut harus tidak signifikan. Hasil uji *Gletsjer* menunjukkan bahwa variabel penelitian ini bebas heteroskedastisitas dibuktikan dengan tidak terdapatnya variabel bebas yang signifikan pada tingkat 5%.

## 2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
$\beta$	= Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	= Besaran Koefisien regresi dari masing – masing variabel
X <sub>1</sub>	= Komuniaksi
X <sub>2</sub>	= Motivasi Kerja
e	= Error

### 3. Pengujian Hipotesi

#### a. Uji Korelasi Parsial (Uji t)

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

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

Keterangan :

t	= Nilai t hitung
r <sub>xy</sub>	= Korelasi xy yang ditemukan
n	= Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- Ho: r<sub>i</sub> = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Ho: r ≠ 0, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Korelasi Simultan (Uji F)

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

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

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

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$ , 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah Komunikasi, variabel  $X_2$  adalah Motivasi, dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 45 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

##### 2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

###### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	87
2	Perempuan	6	13
<b>Jumlah</b>		<b>45 orang</b>	<b>100 %</b>

Dari tabel diatas di ketahui bahwa jumlah responden penelitian ini yaitu laki-laki sebanyak 39 orang (87%) dan perempuan sebanyak 6 orang (13%).

## b. Kelompok Usia

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18-30	8	18
2	31-40	16	35
3	41-50	21	47
4	>50	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>45 orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas dapat dilihat responden yang bekerja pada kelompok usia 18-30 tahun berjumlah 8 orang (18%) dan pada kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 16 orang (35%) dan pada kelompok usia 41-50 tahun berjumlah 21 orang (47%).

## c. Latar Pendidikan

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Latar Pendidikan**

No.	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9	20
2	D3	22	49
3	S1	12	27
4	S2	2	4
<b>Jumlah</b>		<b>45 orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas dapat dilihat responden yang bekerja pada latar pendidikan SMA berjumlah 9 orang (20%) dan pada latar pendidikan D3 berjumlah 22 orang (49%) dan pada latar pendidikan S1 berjumlah 12 orang (27%), dan pada latar belakang pendidikan S2 berjumlah 2 orang (4%).

### 3. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini peneliti sajikan tabel skor hasil jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan.

**Tabel IV.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	28,9	28	62,2	3	6,7	0	0	1	2,2	45	100
2	17	37,8	24	53,3	3	6,7	0	0	1	2,2	45	100
3	20	44,5	18	40	5	11,1	1	2,2	1	2,2	45	100
4	17	38	15	33	8	18	1	2	4	9	45	100
5	20	44	17	38	4	9	3	7	1	2	45	100
6	17	38	12	26	9	20	3	7	4	9	45	100
7	18	40	18	40	6	13	2	5	1	2	45	100
8	20	45	21	47	2	4	1	1	1	2	45	100
9	20	45	11	24	9	20	1	2	4	9	45	100
10	21	47	16	36	4	9	2	4	2	4	45	100

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pimpinan memberi petunjuk kerja dengan jelas, mayoritas responden memilih setuju sebesar 62,2% (28 orang).
- b) Jawaban responden tentang setiap karyawan mampu merespon setiap komunikasi dengan baik di instansi, mayoritas responden memilih setuju sebesar 53,3% (24 orang).
- c) Jawaban responden tentang proses komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor selalu menyenangkan, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 44,5% (20 orang).
- d) Jawaban responden tentang komunikasi antar karyawan selalu berjalan dengan baik, mayoritas responden memilih 38% (17 orang).

- e) Jawaban responden tentang cara atasan berkomunikasi dengan bawahan mampu memberi pengaruh positif, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 44% (20 orang).
- f) Jawaban responden tentang atasan selalu berkomunikasi yang akan menambah semangat kerja karyawan, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 38% (17 orang).
- g) Jawaban responden tentang komunikasi dengan atasan mampu menciptakan hubungan yang baik antar karyawan, mayoritas responden memilih setuju sebesar 40% (18 orang).
- h) Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan pujian kepada karyawan atas kinerja yang baik, mayoritas responden memilih setuju sebesar 47% (21 orang).
- i) Jawaban responden tentang perkataan pimpinan harus sesuai dengan apa yang diperbuatnya agar menjadi teladan, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 45% (20 orang).
- j) Jawaban responden tentang proses komunikasi dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas menciptakan hasil yang maksimal, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 47% (21 orang).

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	33,3	19	42,2	6	13,3	2	4,5	3	6,7	45	100
2	15	33,3	20	44,4	5	11,1	3	6,7	2	4,5	45	100
3	17	37,8	20	44,4	4	8,9	3	6,7	1	2,2	45	100
4	22	48,9	19	42,2	1	2,2	2	4,5	1	2,2	45	100
5	23	51,1	20	44,4	2	4,5	0	0	0	0	45	100
6	17	37,8	23	51,1	4	8,9	1	2,2	0	0	45	100
7	16	35,5	23	51,1	4	8,9	2	4,5	0	0	45	100
8	17	37,8	19	42,2	4	8,9	1	2,2	4	8,9	45	100

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang kerja keras adalah bentuk motivasi karyawan untuk maju, mayoritas responden memilih setuju sebesar 42,2% (19 orang).
- b) Jawaban responden tentang dengan kerja keras pencapaian prestasi akan terwujud, mayoritas responden memilih setuju sebesar 44,4% (20 orang).
- c) Jawaban responden tentang wawasan yang luas mewujudkan orientasi kerja kedepan, mayoritas responden memilih setuju sebesar 44,4% (20 orang).
- d) Jawaban responden tentang kemauan yang kuat akan berpengaruh dalam mencapai kesuksesan, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 48,9% (22 orang).
- e) Jawaban responden tentang cita-cita yang tinggi hanya dapat dicapai dengan kemampuan diri yang maksimal, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 51,1% (23 orang).

- f) Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, mayoritas responden memilih setuju sebesar 51,1% (23 orang).
- g) Jawaban responden tentang karyawan selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa paksaan, mayoritas responden memilih setuju sebesar 51,1% (23 orang).
- h) Jawaban responden tentang hubungan kerja yang baik dengan karyawan lainnya dapat meendukung kelancaran pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju sebesar 42,2% (19 orang).

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No. Per</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	6	13	28	62	8	18	3	7	0	0	45	100
2	15	33,3	11	24,4	11	24,4	4	9	4	9	45	100
3	15	33,3	11	24,4	11	24,4	4	9	4	9	45	100
4	15	33,3	11	24,4	11	24,4	4	9	4	9	45	100
5	15	33,3	11	24,4	11	24,4	4	9	4	9	45	100
6	15	33,3	11	24,4	11	24,4	4	9	4	9	45	100
7	15	33,3	11	24,4	11	24,4	4	9	4	9	45	100
8	15	33,3	11	24,4	11	24,4	4	9	4	9	45	100
9	15	33,3	11	24,4	11	24,4	4	9	4	9	45	100
10	15	33,3	11	24,4	11	24,4	4	9	4	9	45	100

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang kemampuan kerja sudah sangat baik di dalam perusahaan, mayoritas responden memilih setuju sebesar 62% (28 orang).
- b) Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 33,3% (15 orang).

- c) Jawaban responden tentang pekerjaan yang dikerjakan penuh dengan ketelitian, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 33,3% (15 orang).
- d) Jawaban responden tentang hasil kerja selama ini kepada perusahaan sudah terlaksana dengan baik, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 33,3% (15 orang).
- e) Jawaban responden tentang memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 33,3% (15 orang).
- f) Jawaban responden tentang instruksi dari pimpinan selalu diterima dengan baik, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 33,3% (15 orang).
- g) Jawaban responden tentang mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 33,3% (15 orang).
- h) Jawaban responden tentang menghadapi masalah-masalah yang terjadi diperusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 33,3% (15 orang).
- i) Jawaban responden tentang bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 33,3% (15 orang).
- j) Jawaban responden tentang bekerjasama dan saling membantu dalam hal bekerja, mayoritas responden memilih sangat setuju sebesar 33,3% (15 orang).

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa kinerja pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan, sudah baik dimana dari jawaban responden yang di ajukan untuk pernyataan kinerja menjawab setuju dan sangat setuju.

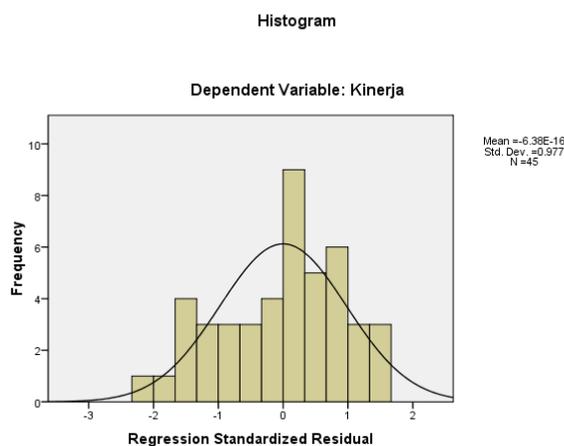
## B. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan. Data yang di analisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan

### 1. Asumsi Klasik

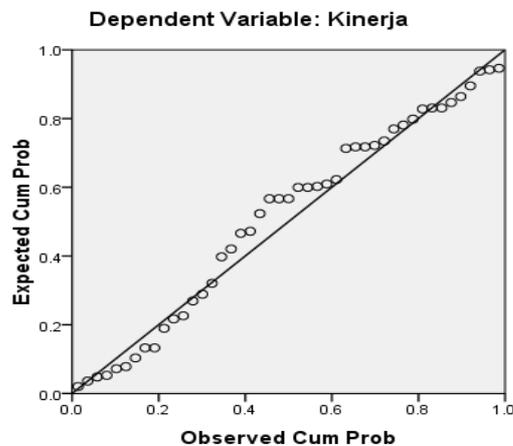
#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, yaitu memiliki pendekatan histogram grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi tidak melenceng kekiri atau kekana. Pada pendekatan distribusi grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti garis diagonal.



Sumber : data diolah SPSS 16.0

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data diolah SPSS 16.0  
**Gambar IV.1: Hasil Uji Normalitas**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.7**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.520	7.458		1.545	.130		
Komunikasi	.637	.142	.525	4.488	.000	.809	1.237
Motivasi	.666	.236	.330	2.823	.007	.809	1.237

a. Dependent Variable: Kinerja

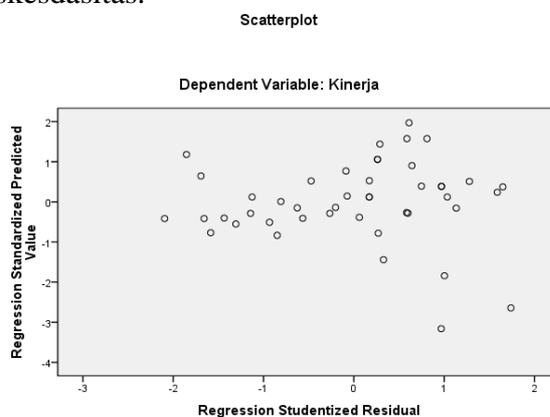
Kedua variabel independent yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10) sehingga tidak terjadi multikolenieritas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedartisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedasitas.



Sumber : Data diolah SPSS 16.0

**Gambar IV.2: Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik menyebar secara acak, atau tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## 2. Regresi Linier Berganda

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

**Tabel IV.8**  
**Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.520	7.458		1.545	.130
	Komunikasi	.637	.142	.525	4.488	.000
	Motivasi	.666	.236	.330	2.823	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Berdasarkan pada tabel IV.13, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,520 + 0,637 X_1 + 0,666 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas komunikasi dan motivasi memiliki koefisien yang positif, sehingga dapat diartikan jika komunikasi dan motivasi di tingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat. 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 sama bernilai sebesar 11,520
  - 2) Jika komunikasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,637 atau 63% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
  - 3) Jika motivasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,666 atau 66% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (*t test*). Jika sig lebih kecil dari taraf 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Dan jika lebih besar, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan :

- a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  diterima
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak

**Tabel IV.9**  
**Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.520	7.458		1.545	.130
	Komunikasi	.637	.142	.525	4.488	.000
	Motivasi	.666	.236	.330	2.823	.007

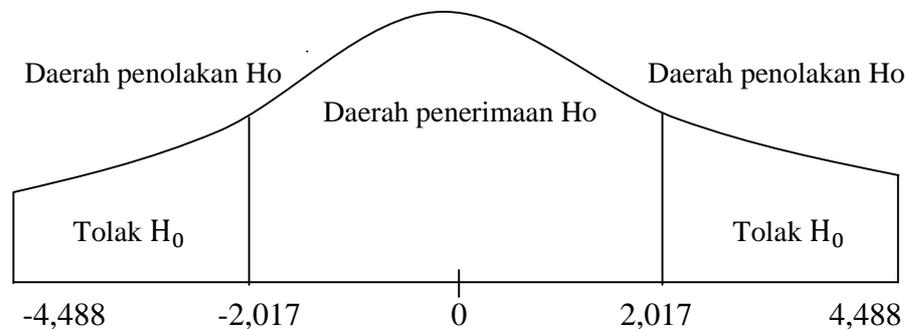
a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha$  5% dengan dua arah ( 0,05).

Nilai t untuk  $n = 45-2 = 43$  adalah 2,017.

#### 1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

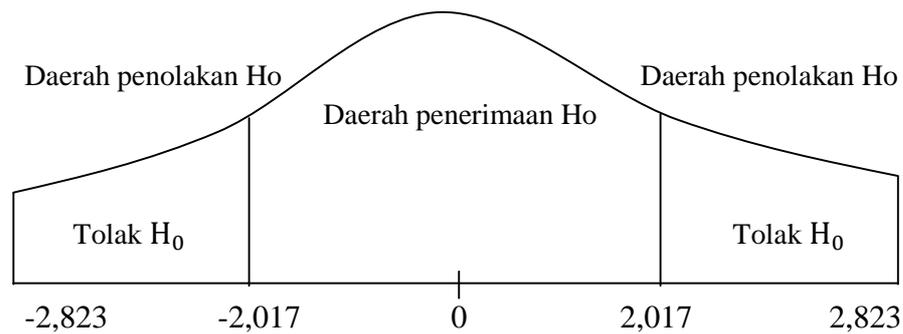
Dari tabel IV.10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel komunikasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) 4,488 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,488 > 2,017$ . Hasil tersebut berarti bahwa komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)



**Gambar IV.3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) 2,823 (sig 0,007) dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,823 > 2,017$ . Hal tersebut berarti bahwa komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



**Gambar IV.4**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari signifikan 5%, maka variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai F lebih besar dari taraf signifikan 5%, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1063.248	2	531.624	24.235	.000 <sup>a</sup>
	Residual	921.329	42	21.936		
	Total	1984.578	44			

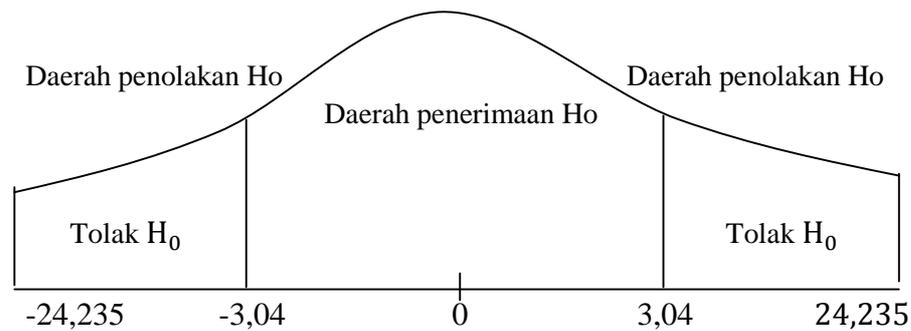
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 24,235. Selanjutnya perlu dicari nilai  $F_{tabel}$  diketahui bahwa  $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ , sedangkan  $v_2 = n - k = 45 - 3 = 42$ . Nilai  $\alpha$  atau  $\alpha = 5\% = 0,05$ .

Bila dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung}$  atau  $24,235 > 3,04$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan.



**Gambar IV.5**  
**Kriteri Pengujian Hipotesis**

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi dependent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independet memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0. Hipotesis dalam peneltiaan ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel IV.11**  
**Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.514	4.684

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,536 ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Motivasi memiliki kontribusi sebesar 54% dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan 46% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

### **C. 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 dijelaskan sebagai berikut.

#### **1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil  $t_{hitung} 4,488 > t_{tabel} 2,017$ . Dengan kata lain jika komunikasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel komunikasi pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan komunikasi menjawab setuju

dan sangat setuju sangat besar. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju, ini menjadi perhatian kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Azri Azlani (2016) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duragriya Sarana Medan, yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian artinya bila komunikasi semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh  $t_{hitung} 2,823 > t_{tabel} 2,017$ . Dengan kata lain jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel komunikasi pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan motivasi menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju, ini menjadi perhatian kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Arif Handryan Ritonga (2015) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duragriya Sarana Medan, yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian artinya bila komunikasi semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

### **3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil  $t_{hitung} 24,235 > t_{tabel} 3,04$ . Dengan demikian jika komunikasi dan motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Penelitian ini menerima hipotesis yakni ada pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha 0,05$ . Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif merupakan gambaran umum seluruh populasi. Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kinerja menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar.

Maka dengan demikian komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan dengan demikian jika komunikasi dan motivasi semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi komunikasi yang dijalankan oleh pimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,488 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas  $X_1$  (komunikasi) terhadap variabel  $Y$  (kinerja) pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan
2. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa pemberian motivasi sangat diperlukan dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,823 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas  $X_2$  (motivasi) terhadap variabel  $Y$  (kinerja) pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan
3. Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf  $\alpha$  0,05, artinya bahwa semakin tinggi komunikasi yang diterapkan dan semakin tinggi motivasi karyawan

berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan. Komunikasi mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, karena keberhasilan seseorang dalam menggerakkan orang lain sangat tergantung kepada cara berbicara ataupun komunikasi dan bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Diperoleh nilai  $f_{hitung} 24,235 > f_{tabel} 3,04$  dengan sig 0,000 menunjukkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti komunikasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan.

## **B. Saran**

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Mengenai komunikasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu pihak pimpinan perlu menciptakan suasana dan juga sarana penyampaian informasi yang baik, serta menciptakan jalinan ikatan yang baik antara sesama karyawan khususnya dibidang yang menyangkut informasi internal maupun eksternal di perusahaan.
2. Dalam hal motivasi mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hendaknya pimpinan lebih meningkatkan perhatiannya terhadap para karyawan, dengan mendengarkan apa yang mereka inginkan, mulai dari keinginan untuk memberikan suara mereka dalam rapat perusahaan, keinginan mereka untuk dapat dihargai, serta keinginan mereka untuk dapat sejahtera dalam hidup mereka selama mengabdikan untuk perusahaan.

3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka hendaknya pihak perusahaan dapat meluangkan waktu untuk mengevaluasi secara menyeluruh setiap permasalahan-permasalahan yang muncul, guna meningkatkan produktivitas dari perusahaan agar perusahaan dapat berkembang dan maju sesuai target dari perusahaan.

## UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

### Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	VAR00018
1	Pearson Correlation	1	-.174	-.034	.320	.442**	-.057	-.112	.702**	.647**
	Sig. (2-tailed)		.253	.824	.032	.002	.708	.466	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2	Pearson Correlation	-.174	1	.201	-.104	-.039	.374*	-.128	-.164	.277
	Sig. (2-tailed)	.253		.185	.497	.801	.011	.404	.282	.065
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
3	Pearson Correlation	-.034	.201	1	-.032	-.074	.198	.039	-.058	.354*
	Sig. (2-tailed)	.824	.185		.833	.628	.193	.801	.706	.017
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
4	Pearson Correlation	.320*	-.104	-.032	1	.321*	.162	.082	.350*	.570**
	Sig. (2-tailed)	.032	.497	.833		.032	.287	.594	.018	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
5	Pearson Correlation	.442**	-.039	-.074	.321*	1	-.007	.063	.409**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.002	.801	.628	.032		.962	.681	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
6	Pearson Correlation	-.057	.374*	.198	.162	-.007	1	-.204	.007	.370*
	Sig. (2-tailed)	.708	.011	.193	.287	.962		.180	.966	.012
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
7	Pearson Correlation	-.112	-.128	.039	.082	.063	-.204	1	-.120	.114
	Sig. (2-tailed)	.466	.404	.801	.594	.681	.180		.433	.457
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
8	Pearson Correlation	.702**	-.164	-.058	.350*	.409**	.007	-.120	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.282	.706	.018	.005	.966	.433		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
VAR00018	Pearson Correlation	.647**	.277	.354*	.570**	.537**	.370*	.114	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.065	.017	.000	.000	.012	.457	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## UJI VALIDITAS KOMUNIKASI

### Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	VAR00011
1	Pearson Correlation	1	.928**	.152	-.133	.738**	-.180	.779**	.072	-.136	.692**	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.319	.384	.000	.238	.000	.637	.372	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2	Pearson Correlation	.928**	1	.051	-.116	.773**	-.151	.790**	.064	-.053	.725**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000		.741	.448	.000	.323	.000	.678	.728	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
3	Pearson Correlation	.152	.051	1	.044	-.090	.044	.181	.243	.034	.058	.281
	Sig. (2-tailed)	.319	.741		.774	.558	.775	.234	.108	.827	.706	.062
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
4	Pearson Correlation	-.133	-.116	.044	1	-.042	.881**	-.126	.144	.836**	-.127	.552**
	Sig. (2-tailed)	.384	.448	.774		.785	.000	.409	.347	.000	.404	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
5	Pearson Correlation	.738**	.773**	-.090	-.042	1	-.079	.765**	.188	-.046	.724**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.558	.785		.605	.000	.215	.764	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
6	Pearson Correlation	-.180	-.151	.044	.881**	-.079	1	-.146	.145	.787**	-.158	.516**
	Sig. (2-tailed)	.238	.323	.775	.000	.605		.337	.340	.000	.301	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
7	Pearson Correlation	.779**	.790**	.181	-.126	.765**	-.146	1	.269	-.051	.851**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.234	.409	.000	.337		.074	.742	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
8	Pearson Correlation	.072	.064	.243	.144	.188	.145	.269	1	.191	.227	.443**
	Sig. (2-tailed)	.637	.678	.108	.347	.215	.340	.074		.208	.133	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
9	Pearson Correlation	-.136	-.053	.034	.836**	-.046	.787**	-.051	.191	1	-.111	.561**
	Sig. (2-tailed)	.372	.728	.827	.000	.764	.000	.742	.208		.466	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
10	Pearson Correlation	.692**	.725**	.058	-.127	.724**	-.158	.851**	.227	-.111	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.706	.404	.000	.301	.000	.133	.466		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
VAR00011	Pearson Correlation	.599**	.625**	.281	.552**	.635**	.516**	.687**	.443**	.561**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.062	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

## VARIABEL KINERJA (Y)

### Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	VAR00011
1 Pearson Correlation	1	.004	.051	-.091	.004	.051	.051	-.091	.004	.051	.118
Sig. (2-tailed)		.981	.739	.551	.981	.739	.739	.551	.981	.739	.442
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2 Pearson Correlation	.004	1	-.231	.129	1.000**	-.231	-.231	.129	1.000**	-.231	.446**
Sig. (2-tailed)	.981		.127	.399	.000	.127	.127	.399	.000	.127	.002
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
3 Pearson Correlation	.051	-.231	1	.129	-.231	1.000**	1.000**	.129	-.231	1.000**	.686**
Sig. (2-tailed)	.739	.127		.399	.127	.000	.000	.399	.127	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
4 Pearson Correlation	-.091	.129	.129	1	.129	.129	.129	1.000**	.129	.129	.544**
Sig. (2-tailed)	.551	.399	.399		.399	.399	.399	.000	.399	.399	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
5 Pearson Correlation	.004	1.000**	-.231	.129	1	-.231	-.231	.129	1.000**	-.231	.446**
Sig. (2-tailed)	.981	.000	.127	.399		.127	.127	.399	.000	.127	.002
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
6 Pearson Correlation	.051	-.231	1.000**	.129	-.231	1	1.000**	.129	-.231	1.000**	.686**
Sig. (2-tailed)	.739	.127	.000	.399	.127		.000	.399	.127	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
7 Pearson Correlation	.051	-.231	1.000**	.129	-.231	1.000**	1	.129	-.231	1.000**	.686**
Sig. (2-tailed)	.739	.127	.000	.399	.127	.000		.399	.127	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
8 Pearson Correlation	-.091	.129	.129	1.000**	.129	.129	.129	1	.129	.129	.544**
Sig. (2-tailed)	.551	.399	.399	.000	.399	.399	.399		.399	.399	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
9 Pearson Correlation	.004	1.000**	-.231	.129	1.000**	-.231	-.231	.129	1	-.231	.446**
Sig. (2-tailed)	.981	.000	.127	.399	.000	.127	.127	.399		.127	.002
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
10 Pearson Correlation	.051	-.231	1.000**	.129	-.231	1.000**	1.000**	.129	-.231	1	.686**
Sig. (2-tailed)	.739	.127	.000	.399	.127	.000	.000	.399	.127		.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
VAR00 Pearson Correlation	.118	.446**	.686**	.544**	.446**	.686**	.686**	.544**	.446**	.686**	1
011 Sig. (2-tailed)	.442	.002	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.000	
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

