

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III  
(PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**Nama : IKA SARTIKA SIMANJUNTAK**  
**NPM : 1405160019**  
**Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : IKA SARTIKA SIMANJUNTAK  
N.P.M : 1405160019  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 2018

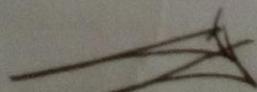
Pembimbing Skripsi

  
SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU



Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU



  
H. HASNURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

**MEMUTUSKAN**

Nama : IKA SARTIKA SIMANUNTAK  
 NPM : 1405160019  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN PARTISIPASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

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

**Tim Penguji**

Penguji I

Penguji II

(Ir. ALRIDY WIRSYAH, MM)

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI SE, M.Si)

**Pembimbing**

(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

**Panitia Ujian**

**Ketua**

**Sekretaris**

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

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



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ika Sartika S.  
NPM : 1405160019  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 23-9-2017  
Pembuat Pernyataan

METERAI  
TUMPEL  
001 5047001107071

6000  
RUMAH KEMAH



*Ika Sartika S.*  
Ika Sartika S

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**Ika Sartika Simanjuntak, NPM. 1405160019. Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UMSU. Skripsi 2018.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan fasilitas secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 88 orang. Berdasarkan hasil penelitian, Hasil uji hipotesis komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 0,883 < t_{tabel} 1,987$  (sig 0,883), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut berarti  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima. Hal tersebut berarti bahwa komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil uji hipotesis pengaruh fasilitas ( $X_2$ ) terhadap kinerja (y)  $t_{hitung} 14,400 > t_{tabel} 1,987$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut berarti  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Hal tersebut berarti bahwa fasilitas ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil Uji F adalah  $128,314 > F_{tabel} 2,71$  dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti komunikasi ( $X_1$ ) dan fasilitas ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Nilai R-Square adalah 0,751, maka diketahui bahwa pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja sebesar 75,1%. Artinya secara bersama-sama variabel komunikasi dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah 75,1% sedangkan sisanya 24,9 dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Komunikasi, Fasilitas, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillahilakhirabbil'amin, penulis panjatkan puji syukur kehadiran Allah Subhanallah Wa Ta'ala yang telah melimpahkan berkah nikmat dan Hidayah-Nya yang masih kita rasakan sampai pada saat ini, nikmat berupa iman, kesehatan, kesempatan dan pengetahuan, yang tentunya masih banyak lagi nikmat yang harus kita syukuri. Shalawat berangkaian salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wa sallam yang syafaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak amin.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah Subhanallah Wa Ta'ala karena berkatnya dan Ridho-Nya penulis mampu menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul 'Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. Dimana Proposal ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi tugas dan syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata-1(S1) serta untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna, Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan dalam penyajian masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya proposal ini. Dalam penyelesaian Proposal

Skripsi penulis tidak sendirian banyak pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam upaya penyelesaian Proposal ini. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya yang amat saya sayangi Ayahanda Ahdar Ibrahim Simanjuntak dan Ibunda tercinta Toibah Sibuea yang telah mendidik penulis dari kecil sampai dengan sekarang ini dan telah memberikan segala kasih sayang, doa, pengorbanan baik moral maupun material, serta Kedua Adik saya tersayang M.Faskal Ahda Simanjuntak, M.Habbib Rizky Simanjuntak, Nenek dan Saudara-saudara saya atas segala dukungan serta motivasi yang diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Hasrudy Tanjung, SE, M.SI selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.SI selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan dan motivasi yang banyak dalam membantu penulis untuk menyelesaikan Proposal Skripsi ini.

7. Seluruh Bapak/ibu Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
8. Kepada Azmi Rahman Sitorus terima kasih banyak atas arahan dan bantuan dalam pembuatan proposal skripsi ini serta dukungan yang penuh dengan kasih sayang dan kesabaran yang telah diberikan selama ini kepada penulis.
9. Kepada teman-teman seperjuangan saya Elvira Rosiana, Rizky Damayanti, Arma Nisar, Lastri Hanum, Fadillahani, Suriani, dan adek kost saya Adinda Kasih, Irma, dan teman kost lainnya terima kasih banyak atas dukungan dan bantuannya selama ini.
10. Kepada seluruh teman-teman kelas Manajemen A Pagi dan Manajemen Q Malam tetap semangat untuk menjalankan proposal skripsi ini.
11. Kepada seluruh karyawan dan staf terimakasih yang telah mengizinkan penulis dan membantu untuk melakukan izin riset di PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN sehingga dapat membantu penulis untuk melaksanakan proposal skripsi ini.
12. Kepada pihak-pihak yang tidak disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan Proposal Skripsi ini terima kasih banyak .

Kepada ALLAH Subhanallahu Wa Ta'ala penulis berserah diri dan memohon Ridho dan Rahmat-Nya semoga Proposal ini bermanfaat bagi semua pembaca Amin Ya Rabbal Alamin dan semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam masa perkuliahan dan sampai proses penyelesaian Proposal Skripsi ini.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, 2018  
Penulis

**IKA SARTIKA SIMANJUNTAK**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori .....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
b. Arti Penting Kinerja .....	8
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
d. Indikator Kinerja karyawan .....	12
2. Komunikasi .....	13
a. Pengertian Komunikasi .....	13
b. Proses Komunikasi.....	14
c. Jenis Komunikasi .....	16
d. Hambatan Komunikasi.....	18

e. Indikator Komunikasi .....	20
3. Fasilitas Kerja .....	21
a. Pengertian Fasilitas Kerja .....	21
b. Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	23
c. Indikator Fasilitas Kerja .....	23
B. Kerangka Konseptual .....	24
C. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	28
B. Definisi Operasional .....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Populasi Dan Sampel .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Hasil Penelitian .....	41
1. Identitas Responden .....	41
2. Analisis Variabel Penelitian.....	43
3. Uji Asumsi Klasik.....	49
4. Analisis Regresi Berganda.....	52
5. Pengujian Hipotesis .....	53
B. Pembahasan.....	56

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Defenisi Operasional Penelitian .....	29
Tabel III.2	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	30
Tabel III.3.	Daftar Populasi Penelitian .....	30
Tabel III.4.	Jumlah Sampel.....	31
Tabel III.5.	Instrument skala Likert.....	32
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Komunikasi ( $X_1$ ).....	34
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas ( $X_2$ ).....	34
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y) .....	34
Tabel III-9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	36
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	42
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel $X_1$ (Komunikasi).....	43
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel $X_2$ (Fasilitas).....	45
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja) .....	51
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi .....	52
Tabel IV-10.	Uji t.....	54
Tabel IV-11.	ANOVA.....	55
Tabel IV-12	Nilai R – Square.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan .....	25
Gambar II. 2	Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan .....	26
Gambar II.3	Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	27
Gambar IV-1	Normalitas .....	50
Gambar IV-2.	Heterokedastitas .....	52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **E. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi. Organisasi memerlukan program pengembangan karyawan karena dengan kegiatan pengembangan karyawan sangat penting bagi karyawan, karena menyangkut aktivitas yang dilakukan karyawan, ini menunjukkan organisasi yang peduli tentang karyawan mereka dan mengharapkan karyawan untuk berkembang.

Penilaian kinerja didasarkan pada *knowledge, skill* yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan dengan tingkat analisa yang luas terhadap atribut dan perilaku individu. Menurut Wirawan (2010, hal. 7 Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah krestivitas, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, komunikasi, Etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, fasilitas kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayalan. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada factor komunikasi dan fasilitas kerja.

Komunikasi di dalam organisasi terjadi setidak-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dengan satu orang bawahan. Komunikasi didalam organisasi tentu banyak terjadi proses transaksi penafsiran pesan diantara individu pada saat yang sama dan memiliki jenis hubungan yang berlainan seperti penafsiran terhadap keputusan dan kebijakan organisasi.

Bernard (2010) mengatakan bahwa eksistensi suatu organisasi (suatu sistem kerja sama) bergantung pada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemampuan untuk bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang sama pula. Oleh karenanya, fungsi utama seorang eksekutif adalah mengembangkan dan memelihara sistem komunikasi. Sistem atau jaringan komunikasi mengikat peran seluruh anggota organisasi. Sedangkan Siagian (2010) menegaskan bahwa komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam organisasi.

Faktor lain yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja karyawan meningkat adalah fasilitas kerja. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi.

Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.

Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Beberapa tujuan perencanaan fasilitas kerja; menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material *handling* dan penyimpanan; menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif; meminimalkan investasi modal; mempermudah dalam pemeliharaan; meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja, (Robbins: 2011).

Demikian pula dengan hal nya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sangat memperhatikan kinerja perusahaan dan merupakan perusahaan

jasa yang melayani jasa alih sumber daya manusia (*man power outsourcing*) maupun alih daya proses bisnis (*business process outsourcing*) dari industri-industri yang ada di area Sumatera.

Dalam menjalankan aktifitas di dalam organisasinya karyawan mengharapkan mendapatkan fasilitas yang layak, dengan fasilitas yang tersedia maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kadang kala dianggap seperti buruh dimana fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya, dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Ketidakpuasaan karyawan dalam hal ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan produktifitasnya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Masalah yang berkaitan dengan komunikasi yaitu kurangnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga munculah kesalah pahaman tersebut sehingga para karyawan masih merasa kurang puas dengan kinerjanya. Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kepuasan kerja yaitu masih terdapat

karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena kondisi sekitar tempat bekerja kurang baik.

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berkaitan dengan fasilitas dan komunikasi yang dirasa tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan serta kebutuhan karyawan yang semakin kompleks otomatis membutuhkan tingkat perhatian yang tinggi. Keluhan karyawan tersebut mengakibatkan terganggunya semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya menurun yang disebabkan fasilitas ataupun sarana kerja serta komunikasi yang kurang lancar.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**

#### **F. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah yang terdiri dari :

1. Masih ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan teliti.
2. Kurangnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tempat ruangan kerja sangat sempit, dan kurang mendukungnya fasilitas kerja sehingga karyawan sulit untuk melakukan pekerjaan.

## **G. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi dalam penelitian ini penulis hanya membatasi dua faktor yaitu komunikasi, fasilitas kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu:

- a. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Apakah komunikasi dan fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **H. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan fasilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **a. Manfaat Teoritis**

- 2) Bagi penulis sebagai bahan pembanding antara teori yang didapat di bangku kuliah dan fakta dilapangan.
- 3) Bagi peneliti berikutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.
- 4) Bagi perusahaan, dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan.

### **b. Manfaat Praktis**

Menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan. Selanjutnya penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah yang ditemukan pada penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **D. Uraian Teori**

##### **4. Kinerja Karyawan**

###### **e. Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawandalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indicator-ndikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Dan hasilnya akan diketahui bahwa karywan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Setiap perusahaan jasa maupun industri, mengingatkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survey atau bertahan. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas dan kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh kayawan terhadap pekerjaannya sesuai job description yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan operasional.

Menurut Rivai (2009 hal. 604) mengatakan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu,

merupakan hasil prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 617) kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mulyadi (2011 hal. 337) kinerja adalah keberhasilan personal.Tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standard pelaksana.

#### **f. Arti Penting Kinerja**

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan memengaruhi situasi kinerja yang professional. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna dan berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standart yang tertentu. Kinerja berperan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapai tujuan

perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Menurut Rivai (2009 hal. 548) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuannya.

#### **g. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2011 hal. 176) yaitu:

##### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

##### 2) Otoritas dan tanggung jawab

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

### 3) Disiplin

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan

### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide atau untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 5) Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dalam mendorong efektivitas dan gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011, hal 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

#### 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 (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 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. Mereka yang bersifat (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap *negative* (*kontra*) terhadap situasi kerjanya 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.

Sedangkan menurut Wirawan (2010, hal. 7) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

### 1) Faktor internal karyawan yang terdiri dari:

- a) Bakat dan sifat pribadi
- b) Kreativitas
- c) Pengetahuan dan keterampilan
- d) Kompetensi
- e) Pengalaman kerja
- f) Keadaan fisik
- g) Keadaan psikologi

Sementara itu faktor – faktor yang diperoleh adalah perilaku kerja karyawan antara lain:

- a) Etos kerja
- b) Disiplin kerja
- c) Motivasi kerja
- d) Semangat kerja
- e) Sikap kerja

- f) Stress kerja
- g) Keterlibatan kerja
- h) Komunikasi Kerja
- i) Kepemimpinan
- j) Kepuasan kerja
- k) Kelayakan

2) Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri dari:

- a) Visi, misi, tujuan organisasi
- b) Kebijakan organisasi
- c) Bahan mentah
- d) Teknologi
- e) Fasilitas Kerja
- f) Strategi organisasi
- g) System manajemen
- h) Kompensasi
- i) Kepemimpinan
- j) Modal
- k) Budaya organisasi
- l) Iklim organisasi
- m) Teman sekerja

3) Faktor lingkungan organisasi yang terdiri dari:

- a) Kehidupan ekonomi
- b) Kehidupan politik
- c) Kehidupan sosial
- d) Budaya dan agama masyarakat
- e) Competitor

#### **h. Indikator Kinerja karyawan**

Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dalam indikator prestasi, dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja karyawan membuat kemajuan dan sasaran dalam tujuan rencana yang strategis.

Menurut Moehariono (2012, hal 114) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) *Efektif*, mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

- 2) *Efisien*, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) *Kualitas*, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) *Ketepatan waktu*, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan criteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
- 5) *Produktivitas*, mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi, dalam bentuk yang lebih ilmiah, mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) *Keselamatan*, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek kesehatan kerja.

## 5. Komunikasi

### a. Pengertian Komunikasi

Pengertian atau defenisi komunikasi adalah bermacam-macam, sebagaimana yang dikemukakan masing-masing orang. Namun apa yang dikemukakan tersebut hanyalah untuk member batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi.

Menurut Handoko (2012 hal. 272) menyatakan bahwa komunikasi proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapa, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain- lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Sedangkan menurut Everett M. Rogers (dalam Dewi 2013 hal. 3) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian.

Menurut Himstreet dan Baty (dalam Purwanto, 2011 hal. 3) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Berdasarkan defenisi-defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota sebagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai petukaran informasi.

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

Komunikasi antar manusia hanya terjadi bila didukung unsur-unsur dan komunikasi yang memerlukan proses. Berikut ini merupakan model-model proses komunikasi

##### 1) Model Komunikai Aristoteles

Aristoteles dalam bukunya *Rhetorica* (dalam Dewi 2013 hal. 3) berpendapat bahwa setiap komunikasi terdiri dari 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 Boove dan Thill

Boove dan Thill (dalam Dewi 2013 hal.6) *Business Communication*

*Today* menggambarkan proses komunikasi sebagai berikut:

### a) Pengiriman memiliki ide / gagasan

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

### b) Ide diubah menjadi sasaran

Ide gagasan yang ada dalam pikiran pengirim tidak mudah dimengerti oleh orang lain. Agar diterima dengan baik ide/gagasan yang ada dalam pikiran diubah menjadi pesan.

### c) Pemindahan pesan

Memindahkan pesan kepada penerima melalui berbagai bentuk komunikasi (verbal, non verbal, lisan atau tulis) dan media komunikasi (tatap muka, telepon, surat, laporan).

### d) Penerima menerima pesan

Penerima mengartikan atau menginterpretasikan 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).

### c. Jenis Komunikasi

Sistem komunikasi yang dianut oleh perusahaan dalam menjalankan arus komunikasi tergantung dari kompleksitas lingkup kerja dan organisasi tersebut. Pengertian sistem adalah sebagai suatu keseluruhan komponen atau bagian yang saling berinteraksi sedemikian rupa sehingga menjadi suatu kesatuan yang terpadu untuk mencapai komunikasi yang efektif dan efisien. Sistem komunikasi yang dianut oleh organisasi akan langsung mempengaruhi tipe atau jenis komunikasi. Berdasarkan hal ini sistem komunikasi bergantung pada struktur organisasi dan mekanisme koordinasi.

Menurut Purwanto (2011, hal. 5) ada beberapa bentuk komunikasi yang lazim digunakan, yaitu:

#### 1) Komunikasi verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain melalui tulisan maupun lisan. Bentuk komunikasi verbal ini, memiliki struktur yang teratur dan terorganisir dengan baik, sehingga penyampaian pesan-pesan bisnis dapat tercapai dengan baik. Penyampaian suatu pesan melalui tulisan atau lisan memiliki suatu harapan bahwa seseorang akan dapat membaca atau mendengar apa yang dikatakan pihak lain dengan baik dan benar. Meskipun demikian, bukan berarti bahwa komunikasi tulisan tidak penting karena karena tidak semua hal bisa disampaikan secara lisan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan mendengar dan memahami yang relative lemah atau kurang baik dari dari masing-masing

orang. Kaitannya dengan keterampilan membaca, seseorang sering mengalami kesulitan dalam mengambil pesan-pesan penting dari suatu bacaan, meskipun mendengar dan membaca adalah hal yang berbeda keduanya memerlukan pendekatan yang serupa.

## 2) Komunikasi nonverbal

Komunikasi nonverbal memiliki sifat yang kurang terstruktur yang membuat komunikasi nonverbal sulit untuk dimengerti. Jenis komunikasi nonverbal adalah gerak isyarat-isyarat tertentu, komunikasi ini lebih bersifat spontan misalnya seseorang akan menggelengkan kepala apabila dia tidak setuju. Komunikasi verbal memiliki kebaikan yaitu kesahihannya dalam hal ini tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kebenaran pesan-pesan yang disampaikan dengan menggunakan bahasa isyarat. Secara umum orang akan mudah menipu orang lain dengan menggunakan kata-kata akan lebih mudah dikendalikan dari pada menggunakan gerakan tubuh (bahasa isyarat). Hal ini disebabkan oleh sifatnya yang spontan. Ketika mendengar berita menyenangkan, ekspresi wajah seseorang nampak cerah ceria, namun bila mendengar berita yang kurang menyenangkan ekspresi wajahnya akan mudah menjadi murung atau lesu. Dengan memperhatikan isyarat nonverbal, seseorang dapat mendeteksi kecurangan dan menegaskan kejujuran orang lain. Maka tidaklah mengherankan bila seseorang lebih percaya pada pesan-pesan yang disampaikan melalui isyarat nonverbal ketimbang pesan-pesan yang disampaikan melalui isyarat verbal. Seseorang dapat saja menutup-nutupi kecurangan dengan isyarat verbal (seperti tertulis). Komunikasi nonverbal

penting artinya bagi pengirim dan penerima pesan karena sifatnya yang efisien. Suatu pesan nonverbal dapat disampaikan tanpa harus berpikir panjang dan pihak audiens juga dapat menangkap artinya dengan cepat.

#### **d. Hambatan Komunikasi**

Untuk berkomunikasi secara efektif tidaklah cukup hanya dengan memahami factor-faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi, tetapi juga disertai pemahaman dengan mengenai hambatan-hambatannya.

Menurut Dewi (2008 hal. 16-17) menyatakan bahwa factor penghambatan dalam komunikasi yang efektif adalah sebagai berikut:

##### 1) Hambatan komunikasi antarmanusia

Agar dapat saling memahami, komunikator dan komunikasi harus memiliki pengertian yang sama mengenai kata, gerakan badan, nada suara, dan simbol lainnya. Dimana hambatan komunikasi antarmanusia berupa:

##### 2) Perbedaan persepsi dan bahasa

Persepsi merupakan interpretasi pribadi atas sesuatu hal. Definisi seseorang mengenai suatu kata mungkin berbeda dengan orang lain.

##### 3) Pendengaran yang buruk

Walau sudah mengetahui cara mendengar yang baik, ternyata menjadi pendengar yang baik tidaklah mudah. Dalam keadaan melamun atau lelah memikirkan masalah lain, seseorang cenderung kehilangan minat mendengar.

##### 4) Gangguan emosional

Dalam keadaan kecewa, marah, sedih, atau takut, seseorang akan merasa kesulitan saat menyusun pesan atau menerima pesan dengan baik.

Secara praktis tidak mungkin menghindar komunikasi ketika sedang ada dalam keadaan emosi. Kesalahpahaman sering terjadi akibat gangguan emosional.

5) Perbedaan budaya

Berkomunikasi dengan seseorang berbeda budaya tidak dapat dihindari, terlebih lagi dalam zaman globalisasi ini. Perbedaan budaya merupakan hambatan yang paling sulit diatasi.

6) Gangguan fisik

Pengirim atau penerima mungkin terganggu oleh hambatan yang bersifat fisik seperti akustik yang jelek, tulisan yang tidak dapat dibaca cahaya yang redup atau masalah kesehatan. Gangguan fisik bisa mengganggu konsentrasi dan berkomunikasi.

7) Hambatan komunikasi dalam organisasi

Komunikasi dalam organisasi sering terganggu karena materinya lebih rumit, jumlahnya banyak, dan controversial. Hambatan komunikasi dalam organisasi:

8) Kelebihan beban informasi dan pesang yang bersaing

Perkembangan teknologi telah menyebabkan jumlah pesan dalam suatu organisasi meningkat tajam sehingga kecepatan yang semakin tinggi. Pesan melalui surat-surat dari pos, *e-mail* dan telepon berbagai sumber telah membanjiri organisasi dan masing-masing bersaing untuk memperoleh perhatian lebih awal. Hal itu berakibat pada adanya pesan yang tidak ditanggapi, pesan yang dianggap tidak penting atau pemberian respon yang tidak akurat.

#### 9) Penyaringan yang tidak tepat

Kerika meneruskan suatu pesan kepada orang lain didalam organisasi, biasanya terjadi penyaringan yang dilakukan dengan memotong atau menyingkat pesan. Pesan dalam organisasi melau berbagai saringan.

#### 10) Iklim komunikasi

Iklim komunikasi sangatlah terkait dengan gaya manajemen. Gaya manajemen yang tertutup cenderung menghambat pertuakarn informasi. Demikian pula salaurang yang terlalu banyak bisa mengubah pesan ketika bergerak vertikal atau horizontal dalm sebuah organisasi.

### e. **Indikator Komunikasi**

Adapun indikator komunikasi menurut Suranto (2011, hal. 10–11) antara lain:

#### 1) Pemahaman

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.

#### 2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

#### 3) Pengaruh pada sikap

Apabila seseorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

#### 4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

#### 5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

### 6. Fasilitas Kerja

#### d. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Menurut Donald J. Bowersox, (2009, hal 132) sarana adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dengan penyaluran dan penyimpanan, selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya (Doni dan Agus hal 2013 hal 223-224).

Prasarana menurut kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Prasarana perkantoran dapat dibagi menjadi dua kelompok penting, yaitu:

##### 1) Perabot dan Tata Ruang

Meliputi meja, kursi, perabot sistem, tempat kerja unit peraga visual, tata ruang, dan jenis-jenis kantor.

##### 2) Kondisi Fisik

Meliputi dekorasi, kebersihan, ventilasi, suhu, penerangan akustik, kesehatan dan keselamatan.

Keberadaan sarana dan prasarana perkantoran menjadi penting sebagai fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan kantor, terutama bagi pekerjaan administrasi kantor.

Menurut Assauri (2012, hal 79) fasilitas bagi para karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para pekerja dapat memperoleh kesenangan kerja, moril yang tinggi dan produktifitas yang besar. Menurut Sukoco (2009, hal 63) salah satu fasilitas yaitu peralatan teknologi memudahkan dan mendekatkan pegawai dalam menyelesaikan tugas administrasi secara efektif dan efisien meskipun jarak antar kantor sejauh ribuan mil dari kantor mereka.

Menurut Chrisyanti (2011 hal. 215) pengembangan sarana dan prasarana atau fasilitas memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan. Prasarana yang dikembangkan harus dimanfaatkan sampai jangka panjang. Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan produktif adalah hal penting untuk meningkatkan profit organisasi, korporasi atau usaha kecil.

Menurut Assauni (2012, hal 133) Kemudian apabila kita mempunyai peralatan atau fasilitas, maka kita selalu ingin untuk tetap menggunakan peralatan atau fasilitas tersebut maka kita harus melakukan pemeliharaan dan perawatan.

Berdasarkan pengertian fasilitas menurut pendapat para ahli di atas maka penulis menyimpulkan fasilitas adalah peralatan teknologi yang memudahkan karyawan untuk mendapatkan moril yang tinggi dalam

bekerja, kesenangan kerja, produktivitas yang besar, memudahkan dan mendekatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

#### **e. Jenis-jenis Fasilitas Kerja**

Menurut Donni Dan Agus (2013, hal 223-224) jenis - jenis sarana dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu:

##### 1) Sarana berupa alat

Sarana yang berarti alat langsung, mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor, perlengkapan kantor, dan bahan pakai habis. Sarana yang termasuk kelompok ini adalah meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk mencatat atau membuat suatu laporan yang meliputi perangkat teknologi yaitu computer, mesin tik dan sebagainya, juga barang pakai habis yang meliputi alat tulis kantor, hal ini sangat mendukung akan kinerja pegawai lebih baik akan tetapi tidak sedikit pegawai yang masih belum dapat memanfaatkan sarana yang ada dan cenderung lebih banyak tidak bermanfaat.

##### 2) Sarana berupa informasi

Sarana ini mencakup buku, peraturan-peraturan, majalah-majalah, lembar informasi, internet, intranet, dan lain sebagainya. Kegunaan sarana dalam kelompok ini adalah sebagai rujukan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya peraturan organisasi.

#### **f. Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Assauri (2012, hal 79) sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kondisi gedung atau kantor
- 2) Peralatan dan perlengkapan kantor
- 3) Tempat parkir,
- 4) Kamar kecil/toilet,
- 5) Ruang istirahat pekerja,
- 6) Cafeteria
- 7) Alat Komunikasi

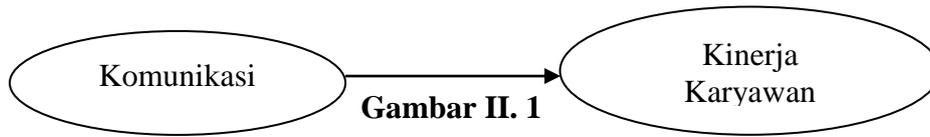
## **E. Kerangka Konseptual**

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

Komunikasi diperlukan sebagai suatu hal yang dapat menunjang kinerja karyawan karena apabila komunikasi dapat berjalan dengan baik maka akan tercapai dengan baik visi dan misi perusahaan atau organisasi. Menurut Wiryanto (2004 hal. 9) “komunikasi merupakan proses pemindahan dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang yang mengirimkan berita dan menerima sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu untuk membuat sukses pertukaran informasi”.

Komunikasi yang diterapkan dalam lingkungan dapat menghasilkan bentuk suatu dorongan didalam peningkatan kinerja. Terlebih dari bentuk komunikasi yang berusaha mengajak seluruh elemen organisasi untuk terlibat lebih dalam memajukan perusahaan. Diperkuat dengan teori Robbins (2013) yang menyatakan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016) disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara komunikasi terhadap kinerja dapat dilihat gambar di bawah ini :



### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja**

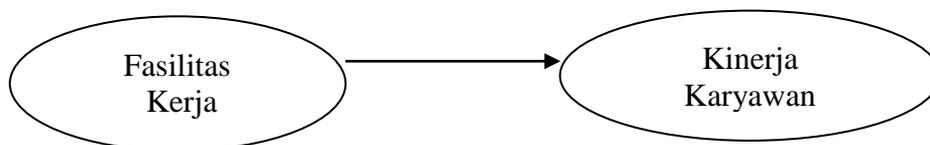
Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja. Menurut *Sudarwan Danim*, 2010, perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan. Mc. Kinsey menjelaskan bahwa strategi (strategy) yang telah disepakati oleh para pemimpin harus didukung oleh struktur organisasi (structure) dan sistem (system) yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, sama sekali pelayanan yang diberikan pegawai tidak mencerminkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas berorientasi pada hasil, serta mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat.

Apabila struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, kinerja karyawan akan meningkat. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, antara

lain semangat kerja karyawan meningkat, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh *Ambarwati* dan *Suryani* (2014) diperoleh bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Wonobojo Kabupaten Tumanggung. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

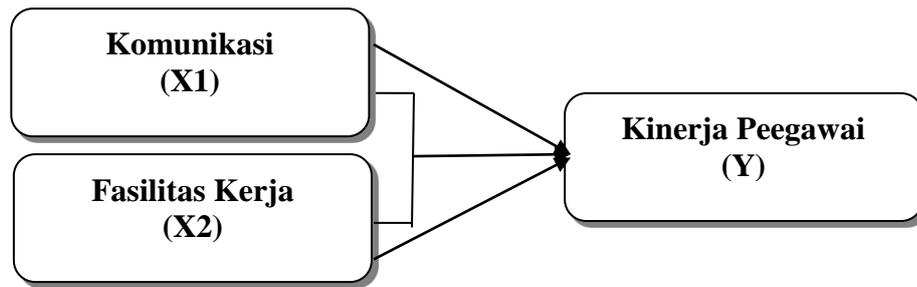


**Gambar II. 2**  
**Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi ialah untuk menegakkan dan memberikan suatu dukungan terhadap karyawan lain atau masyarakat luas diharapkan seorang karyawan memiliki jiwa yang bersifat membangun tanpa memiliki sifat emosi yang tinggi yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan tertentu. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Indah Listyani (2016), bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja, komunikasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri.



**Gambar II.3**  
**Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

#### **F. Hipotesis**

Hipotesis dapat dideduksi dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantar dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. (Sanusi, 2011. 44)

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
2. Ada Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
3. Ada Pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **G. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 13) menyatakan bahwa "Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada populasi atau sampel tertentu".

Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Sugiyono (2012, hal. 248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih.

#### **H. Definisi Operasional**

Definisi Operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, Menurut Sugiyono (2012, hal. 31) Definisi Operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dari penelitian ini dapat diambil definisi operasional dalam bentuk tabel sebagai berikut. Dari penelitian ini dapat diambil definisi operasional dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Defenisi Operasional Penelitian**

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan disuatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan keluaran dari suatu proses dalam mewujudkan tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektif</li> <li>2. Efisien</li> <li>3. Kualitas</li> <li>4. Ketepatan Waktu</li> <li>5. Produktivitas</li> <li>6. Keselamatan (Moeheriono, 2012, hal.114)</li> </ol>
2	Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah sautu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota sebagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sihingga sering disebut rantai petukaran informasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pemahaman</li> <li>2) Kesenangan</li> <li>3) Pengaruh pada sikap</li> <li>4) Hubungan yang makin baik</li> <li>5) Tindakan</li> </ol>
3	Fasilitas Kerja (X2)	Fasixlitas Kerja adalah peralatan teknologi yang memudahkan karyawan untuk mendapatkan moril yang tinggi dalam bekerja, kesenangan kerja, produktivitas yang besar, memudahkan dan mendekatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi Kantor</li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan kantor</li> <li>3. Tempat Parkir</li> <li>4. Kamar Kecil/Toilet</li> <li>5. Cafeteria</li> <li>6. Alat Komunikasi (Assauri, 2008, hal. 79)</li> </ol>

## I. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat

Tempat penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III  
(Persero) Medan beralamat Jl. Sei Batang Hari No. 2 Medan.

## 2. Waktu

Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah dari bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018.

**Tabel III.2**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No.	Jenis Penelitian	Bulan / Tahun																			
		Nov 17				Des 17				Jan 18				Feb 18				Mar 18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Bimbingan proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal												■								
5	Pengumpulan data													■	■	■	■				
6	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

## J. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 15) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 794 orang.

**Tabel III.3. Daftar Populasi Penelitian**

Bagian	Populasi
3.08 (Sekretariat)	127
3.09 (Tanaman)	56
3.10 (Teknik)	37
3.11 (Teknologi)	35

3.12 (Perencanaan)	20
3.13 (Keuangan)	34
3.14 (Akuntansi)	37
3.15 (Komersil)	74
3.16 (TI &ManajemenResiko	78
3.17 (SDM)	44
3.18 (Hukum)	167
3.19 (Umum)	23
3.20 (Program Kemitraan dan Bina)	26
3.21 (Pengadaan)	28
3.22 (SatuanPengawasan Intern)	8
<b>Jumlah</b>	<b>794</b>

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012, hal 166) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampelnya sebanyak 88 orang, jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus slovin.

Adapun persamaan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{794}{1 + (794 \cdot 0,1^2)} = 88$$

Keterangan :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Kelonggaran ketelitian

**Tabel III.4.Jumlah Sampel**

<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>
3.08 (Sekretariat)	9
3.09 (Tanaman)	5
3.10 (Teknik)	4
3.11 (Teknologi)	7
3.12 (Perencanaan)	5
3.13 (Keuangan)	8

3.14 (Akuntansi)	5
3.15 (Komersil)	6
3.16 (TI &ManajemenResiko)	5
3.17 (SDM)	5
3.18 (Hukum)	13
3.19 (Umum)	5
3.20 (Program Kemitraan dan Bina)	5
3.21 (Pengadaan)	4
3.22 (SatuanPengawasan Intern)	2
<b>Jumlah</b>	<b>88</b>

## K. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Angket (*Questioner*)

Angket adalah pengumpulan data dengan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan menggunakan Skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu

**Tabel III.5.Instrument skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	SangatSetuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	KurangSetuju (KS)	3
4	TidakSetuju (TS)	2
5	SangatTidakSetuju (STS)	1

#### a. Validitas

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

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

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

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- a)  $H_0 : p = 0$  [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid) ]
- b)  $H_1 : p \neq 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha 0,05$ ).

- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05).

**Tabel III-6**  
**Hasil Uji Validitas Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	<i>r</i> hitung	r tabel	Status
1.	0,528	0,207	Valid
2.	0,534	0,207	Valid
3.	0,486	0,207	Valid
4.	0,447	0,207	Valid
5.	0,579	0,207	Valid
6.	0,637	0,207	Valid
7.	0,672	0,207	Valid
8.	0,339	0,207	Valid
9.	0,528	0,207	Valid
10.	0,534	0,207	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

**Tabel III-7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas (X<sub>2</sub>)**

No. Butir	<i>r</i> hitung	r tabel	Status
1.	0,493	0,207	Valid
2.	0,543	0,207	Valid
3.	0,495	0,207	Valid
4.	0,481	0,207	Valid
5.	0,568	0,207	Valid
6.	0,664	0,207	Valid
7.	0,600	0,207	Valid
8.	0,455	0,207	Valid
9.	0,611	0,207	Valid
10.	0,528	0,207	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

**Tabel III-8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No. Butir	<i>r</i> hitung	r tabel	Status
1.	0.509	0,207	Valid
2.	0.585	0,207	Valid
3.	0.486	0,207	Valid
4.	0.381	0,207	Valid
5.	0.566	0,207	Valid
6.	0.660	0,207	Valid

7.	0.528	0,207	Valid
8.	0.663	0,207	Valid
9.	0.542	0,207	Valid
10.	0.568	0,207	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Komunikasi, Fasilitas di kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

### b. Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan:

$r$  = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = Varians Total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,6$  maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk tiap-tiap instrumen variabel yang telah dilakukan uji validitas dan angketnya disebarkan kepada para karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel III-9  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,772	Reliabel
Fasilitas (X <sub>2</sub> )	0,732	Reliabel
Kinerja (Y)	0,733	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

## L. Teknik Analisis Data

### 1. Metode Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2008, hal 277)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X<sub>1</sub> = kepemimpinan

X<sub>2</sub> = kompetensi

*Software* yang digunakan untuk menganalisis data penelitian menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 16.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik.

## **2. 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**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan

ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3. Pengujian Hipotesis**

#### **a. Uji Secara 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).

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

(Sugiyono 2012, hal 250)

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

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

**b. Uji Simultan (Uji F)**

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

(Sugiyono,2012,hal.257)

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

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 10 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah komunikasi, variabel  $X_2$  adalah fasilitas dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 88 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

##### 1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

- a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	57 orang	71,25%
2	Wanita	31 orang	38,75%
Jumlah		88 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 57 orang (71,25%) sedangkan wanita 31 orang (38,75%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	27 orang	33,75%
2	31 - 40 Tahun	31 orang	38,75%
3	41 - 50 Tahun	16 orang	20 %
4	> 51 tahun	5 orang	17,5%
Jumlah		88	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 31 orang (38,75%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.  
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	43 orang	48,9%
2	6 - 10 Tahun	31 orang	35,2%
3	> 10 Tahun	14 orang	15,9%
Jumlah		88	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 0-5 tahun yaitu sebanyak 43 orang (48,9%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut antara 0 - 5 tahun, dan saat ini perusahaan banyak menerima karyawan baru.

Tabel IV-4.  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	35 orang	39,8%
2	D3	16 orang	18,2%
3	S1	37 orang	42%
Jumlah		88	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 37 orang (42%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang baik.

## 2. Analisis Variabel Penelitian

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

Tabel IV-5.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (Komunikasi)

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	13	14,8	46	52,3	28	31,8	1	1,1	0	0	88	100
Item 2	12	13,6	44	50,0	31	35,2	0	0	1	1,1	88	100
Item 3	8	9,1	53	60,2	27	30,7	0	0	0	0	88	100
Item 4	11	12,5	53	60,2	24	27,3	0	0	0	0	88	100
Item 5	10	11,4	53	60,2	25	28,4	0	0	0	0	88	100
Item 6	10	11,4	47	53,4	31	35,2	0	0	0	0	88	100
Item 7	12	13,6	46	52,3	30	34,1	0	0	0	0	88	100
Item 8	8	9,1	56	63,6	24	27,3	0	0	0	0	88	100
Item 9	13	14,8	46	52,3	28	31,8	1	1,1	0	0	88	100
Item 10	12	13,6	44	50,0	31	35,2	0	0	1	1,1	88	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya memahami setiap perintah atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (52,3%).
2. Jawaban responden tentang Saya memahami fungsi, tugas dan tanggung jawab setiap bagian perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (50,0%).
3. Jawaban responden tentang Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (60,2%).
4. Jawaban responden tentang Saya melakukan dengan senang hati setiap pekerjaan yang diberikan., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (60,2%).
5. Jawaban responden tentang Saya dengan sigap melakukan suatu pekerjaan yang diperintahkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (60,2%).
6. Jawaban responden tentang Saya akan memberikan informasi yang jelas kepada rekan kerja, setiap ada perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (53,4%).
7. Jawaban responden tentang Komunikasi di lingkungan perusahaan sudah terlaksana dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (52,3%).
8. Jawaban responden tentang Komunikasi yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang (63,6%).

9. Jawaban responden tentang Saya memahami setiap informasi yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (52,3%).

10. Jawaban responden tentang Saya langsung bertindak setiap ada pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (50,0%).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban seluruh responden untuk variabel komunikasi mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam hal komunikasi, dimana perusahaan selalu memberikan dukungan dalam hal komunikasi.

Tabel IV-6.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Fasilitas)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	14	15,9	47	53,4	27	30,7	0	0	0	0	88	100
Item 2	12	13,6	45	51,1	31	35,2	0	0	0	0	88	100
Item 3	7	8,0	55	62,5	26	29,5	0	0	0	0	88	100
Item 4	12	13,6	53	60,2	23	26,1	0	0	0	0	88	100
Item 5	13	14,8	52	59,1	23	26,1	0	0	0	0	88	100
Item 6	7	8,0	50	56,8	31	35,2	0	0	0	0	88	100
Item 7	8	9,1	48	54,5	32	36,4	0	0	0	0	88	100
Item 8	9	10,2	55	62,5	24	27,3	0	0	0	0	88	100
Item 9	12	13,6	50	56,8	26	29,5	0	0	0	0	88	100
Item 10	10	11,4	51	58,0	27	30,7	0	0	0	0	88	100

1. Jawaban responden tentang Perusahaan memperhatikan kondisi ruangan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (53,4%).

2. Jawaban responden tentang Perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (51,1%).
3. Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan peralatan dan perlengkapan sesuai dengan kebutuhan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang (62,5%).
4. Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan peralatan dan perlengkapan yang cukup canggih., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (60,2%).
5. Jawaban responden tentang Perusahaan selalu menjaga ketersediaan perlengkapan kantor dengan cukup, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (59,1%).
6. Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan tempat parkir yang luas untuk para staf karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (56,8%).
7. Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan kamar mandi yang bersih serta air yang cukup, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (54,5%).
8. Jawaban responden tentang Fasilitas kafetaria yang disediakan perusahaan nyaman dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang (62,5%).
9. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan fasilitas komunikasi seperti telepon dan interkom, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (56,8%).

10. Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan jaringan internet/wifi di kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang (58,0%).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban seluruh responden untuk variabel fasilitas mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fasilitas di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah baik, hal ini dapat dilihat bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja seperti perlengkapan kantor, tempat parkir dan kamar mandi di perusahaan dengan baik.

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

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	15	17,0	40	45,5	33	37,5	0	0	0	0	88	100
Item 2	10	11,4	45	51,1	33	37,5	0	0	0	0	88	100
Item 3	9	10,2	48	54,5	31	35,2	0	0	0	0	88	100
Item 4	13	14,8	49	55,7	26	29,5	0	0	0	0	88	100
Item 5	10	11,4	52	59,1	26	29,5	0	0	0	0	88	100
Item 6	9	10,2	48	54,5	31	35,2	0	0	0	0	88	100
Item 7	8	9,1	48	54,5	32	36,4	0	0	0	0	88	100
Item 8	4	4,5	51	58,0	33	37,5	0	0	0	0	88	100
Item 9	10	11,4	50	56,8	28	31,8	0	0	0	0	88	100
Item 10	10	11,4	50	56,8	28	31,8	0	0	0	0	88	100

1. Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (45,5%).
2. Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat sehingga tidak memerlukan banyak interuksi dan umpan balik dari atasan saya., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (51,1%).

3. Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa harus menunda-nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (54,5%).
4. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi pencapaian kerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang (55,7%).
5. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (59,1%).
6. Jawaban responden tentang Saya sudah menggunakan waktu kerja secara maksimal yang dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (54,5%).
7. Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (54,5%).
8. Jawaban responden tentang Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang (58,0%).
9. Jawaban responden tentang Saya memiliki kemauan untuk mengembangkan kemampuan saya., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (56,8%).
10. Jawaban responden tentang Dalam bekerja perusahaan memperhatikan keselamatan kerja pegawai, seperti kebersihan ruangan, lantai yang tidak

licin, sirkulasi udara yang baik., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (56,8%).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban seluruh responden untuk variabel kinerja mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini dapat dilihat dari karyawan selalu memiliki ketepatan kerja yang baik dan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu karyawan juga selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan, dimana karyawan selalu memiliki cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan selalu hadir tepat waktu untuk menjalankan pekerjaan dan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja. Kemudian karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan setiap harinya dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

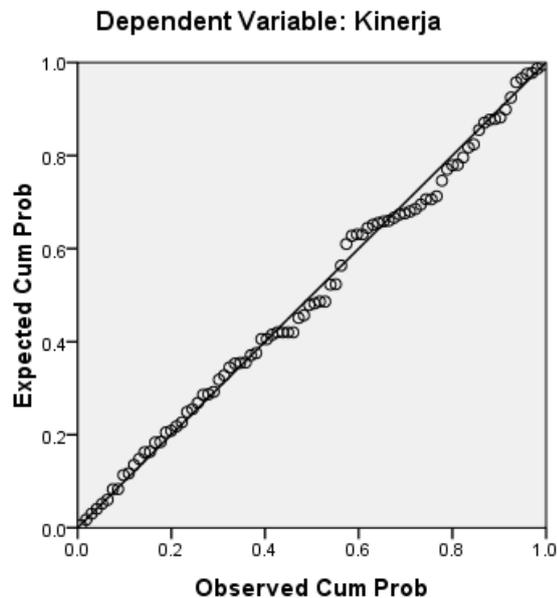
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

#### **a. Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya 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 Normalitas**

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

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan 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*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-8**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.153	7.822					
Komunikasi	-.081	.211	.380	.095	.048	.850	1.177
Fasilitas	.744	.982	.865	.842	.779	.850	1.177

a. Dependent Variable: Kinerja

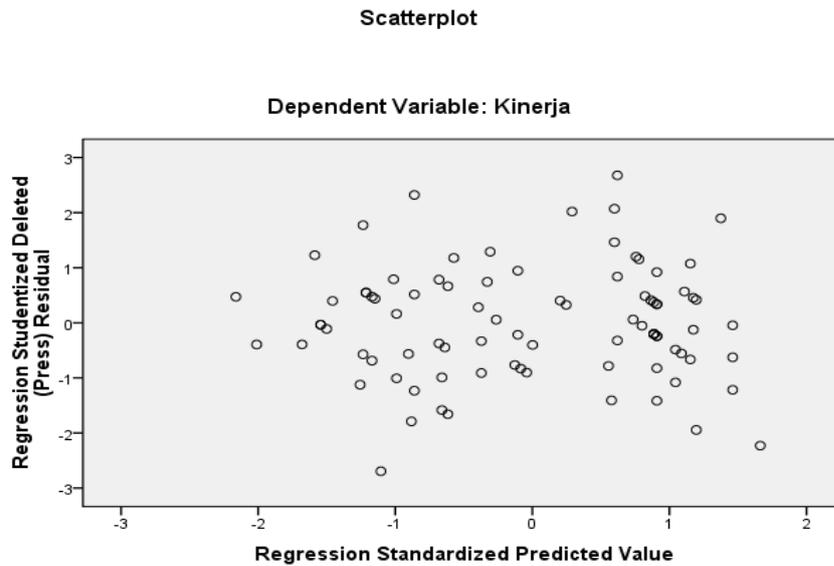
Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2. Heterokedastitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.834	2.508	
Komunikasi	.065	.074	.052
Fasilitas	.863	.060	.845

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 2,834$$

$$b_1 = 0,065$$

$$b_2 = 0,863$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (komunikasi dan fasilitas) adalah:

$$Y = 2,834 + 0,065 X_1 + 0,863 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (komunikasi dan fasilitas) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif sehingga dapat diartikan jika komunikasi dan fasilitas ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel fasilitas ( $X_1$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja.

## **5. Pengujian Hipotesis**

### **a. Pengujian Secara Parsial**

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-10. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.834	2.508		1.130	.262
Komunikasi	.065	.074	.052	.883	.380
Fasilitas	.863	.060	.845	14.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil variabel komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 0,883 < t_{tabel} 1,987$  (sig 0,380), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut berarti  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima. Hal tersebut berarti bahwa komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2) Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil variabel fasilitas ( $X_2$ ) terhadap kinerja (y)  $t_{hitung} 14,400 > t_{tabel} 1,987$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut berarti  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Hal tersebut berarti bahwa fasilitas ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

**b. Pengujian Secara Serempak**

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : komunikasi ( $X_1$ ), dan fasilitas ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja).

Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho :  $\rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$  {komunikasi ( $X_1$ ) dan fasilitas ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ha : Salah satu  $\rho \neq 0 \rightarrow$  {komunikasi ( $X_1$ ) dan fasilitas ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig  $> \alpha_{0,05}$ , maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	783.279	2	391.640	128.314	.000 <sup>a</sup>
	Residual	259.436	85	3.052		
	Total	1042.716	87			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah  $128,314 > F_{\text{tabel}} 2,71$  dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti komunikasi ( $X_1$ ) dan fasilitas ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### c. Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12 Nilai R – Square

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

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	.867 <sup>a</sup>	.751	.745	1.74705	.751	128.314	2	85	.000	2.253

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,867 dapat dinyatakan bahwa komunikasi dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,751, maka diketahui bahwa pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja sebesar 75,1%. Artinya secara bersama-sama variabel komunikasi dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,1% sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (komunikasi dan fasilitas) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Komunikasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, artinya jika komunikasi diperusahaan kurang baik maka kinerja akan menurun. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Suranto (2011) “Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja akan meningkatkan kadar hubungan

interfersonal”. Atma Negara (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kabupaten Jemberana”. Komunikasi telah diberikan dengan baik kepada karyawan, hal ini dapat dilihat dari karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam hal komunikasi, dimana perusahaan selalu memberikan dukungan dalam hal komunikasi baik secara moril maupun materil. Karyawan juga diberikan fasilitas sebelum mendapatkan karir yang lebih baik. Selain itu informasi tentang komunikasi juga diberikan dengan jelas kepada seluruh karyawan, khususnya bagi karyawan yang berprestasi.

## 2. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja

Fasilitas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, artinya jika fasilitas semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Assauri (2012, hal 79) fasilitas bagi para karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para pekerja dapat memperoleh kesenangan kerja, moril yang tinggi dan produktifitas yang besar. Fasilitas diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku karyawan. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan, seperti produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas dan hubungan pribadi lebih efektif.” Menurut Sutrisno (2009, hal. 74): Fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan mutu kerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, meningkatkan

ketepatan dalam perencanaan SDM, meningkatkan moral kerja, menjaga kesehatan dan keselamatan, menunjang pertumbuhan pribadi.

Fasilitas di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah baik, hal ini dapat dilihat bahwa perusahaan selalu menyediakan ketersediaan perlengkapan barang di perusahaan serta tempat parkir bagi karyawan. Dengan pemberian fasilitas yang baik karyawan juga lebih bersemangat dalam hal menyelesaikan pekerjaan dan lebih mandiri dalam bekerja. Selain itu karyawan memiliki hasil kerja yang lebih baik setelah mengikuti fasilitas terlihat dari tingkat kesalahan kerja yang dilakukan karyawan semakin kecil.

### 3. Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kinerja

Ada pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap peningkatkan kinerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, artinya jika komunikasi dan fasilitas dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Dahmiri dan Sakta (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “fasilitas dan komunikasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun..

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar  $t_{hitung}$   $0,883 < t_{tabel}$   $1,987$  (sig  $0,883$ ), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut berarti  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima. Hal tersebut berarti bahwa komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Hasil uji hipotesis pengaruh fasilitas ( $X_2$ ) terhadap kinerja (y)  $t_{hitung}$   $14,400 > t_{tabel}$   $1,987$  (sig  $0,000$ ), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut berarti  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Hal tersebut berarti bahwa fasilitas ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Hasil Uji F adalah  $128,314 > F_{tabel}$   $2,71$  dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti komunikasi ( $X_1$ ) dan fasilitas ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Nilai R-Square adalah  $0,751$ , maka diketahui bahwa pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja sebesar  $75,1\%$ . Artinya secara bersama-sama

variabel komunikasi dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah 75,1% sedangkan sisanya 24,9 dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja, ada baiknya perusahaan memperhatikan komunikasi dan fasilitas, dengan memperbaiki komunikasi dan selalu memberikan fasilitas yang sesuai maka kinerja akan meningkat.
2. Mengingat fasilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan, maka hendaknya fasilitas tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
3. Untuk meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan dapat benar-benar memperhatikan komunikasi. Dengan selalu memberikan informasi yang jelas terhadap karyawan agar dapat meningkatkan komunikasi.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, dimana faktor yang mempengaruhi dari kinerja adalah faktor komunikasi dan fasilitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- AW Suranto, 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bowersox, Donald J. 2009, *Manajemen Logistik Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dewi, Astuti. (2013). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Doni, A Koesoema, 2013. *Pendidikan Karakter: Strategi Mendidik Anak di Zaman Global*. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Irra Chrisyanti. 2011. "Pengantar Ilmu Administrasi". Jakarta: Prestasi.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor:Penerbit. Ghalia Indonesia
- Mulyadi. 2011. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba. Empat. Jakarta.
- P. Siagian, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen, 2011. *Manajemen*, Edisi kesepuluh Jilid 1, Jakarta : Erlangga
- Rogers, Everett M & Rekha Agrawala-Rogers 2013. *Communication in organization*. New York: The Free Press.
- Sukoco, 2009. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan, 2010. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta: Salemba Empat.