

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

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : DUWI CHAIRIYANTI
NPM : 1505160913
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pengujian Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 01 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DUWI CHAIRIYANTI
NPM : 1505160913
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI 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

(PATRIA TIRTAYASA, Ph.D)

Penguji II

(M. BASRI KAMAL, SE, MM)

Pembimbing

(HAJMANAN KHAIK, Ph.D)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : DUWI CHAIRIYANTI
N.P.M : 1505160913
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMENSUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing


HAZMANAN KHAIR, SE., MBA., PhD

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

**Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**


JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.


H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Ouwai Chairiyanti*
NPM : *1505160913*
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
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 stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 21 Desember 2018
Pembuat Pernyataan


UMSU
DBAFF494574729
Ouwai Chairiyanti

NB :

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DUWI CHAIRIYANTI
N.P.M : 1505160913
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
31/01-2019	1) menyusun pernyataan 2) memeriksa pernyataan	Mandi	
24/01-2019	ACC KUESSIONER (angket)	Mandi	
19/02-2019	1) mencari / menghitung di SPSS 2) MEMERIKSA hasil yang dihitung di SPSS.	Mandi	
04/02-2019	1) MEMASUKKAN hasil SPSS ke dalam BAB. 2) MEMERIKSA SPSS yang sudah dimasukkan.	Mandi	
26/02-2019	1) MEMERIKSA sistematika penulisan 2) memperbaiki bab I dan II. 3) memperbaiki bab III tabel 4) memperbaiki bab IV lampiran (merapikan penulisan).	Mandi	

Dosen Pembimbing


(HAZMANAN KHAIR, PhD)

14/2019
03

Medan, Februari 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)

ABSTRAK

Duwi Chairiyanti. NPM. 1505160913. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. UMSU. 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi terhadap Motivasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, serta Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Adapun sampel yang dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling* dan menggunakan rumus slovin pada penelitian ini adalah sebanyak 124 responden yang merupakan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil ini dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi yang diproses dan analisis dengan menggunakan path analisis (analisis jalur) dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh kepada Motivasi, pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persro) Medan. Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan.

Kata Kunci : Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-nya kepada kita semua sehingga kita dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-nya adalah mempunyai penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar serajana Serjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriring salam kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat, maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi penelitian ini.

1. Kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Alm Chairul Idris dan Ibunda tercinta Sarianati serta abang dan adik saya Rahmat Hidayat dan Muhammad Febri Yanto yang telah memberikan curahan kasih sayang dan perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, Msi, selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin,SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair, PhD. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah menyediakan waktunya untuk membimbing, memberikan arahan, dan perhatian sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Efri Tanto selaku bagian umum PT. Perkebunan Nusantara Medan yang telah membantu dan membimbing saya untuk melakukan riset sehingga dan menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman seperjuangan Vemila, Ratna, Ade, Yuyun, Citra, Aris, Fadila, Hanifah, yang selalu membantu dan mendukung untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, dengan hati yang lapang dan

dengan tangan terbuka penulis siap menerima kritik dan saran yang dapat membangun. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

DUWI CHAIRIYANTI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor- Faktor Kinerja.....	8
c. Indikator Kinerja	11
2. Komunikasi	14
a. Pengertian Komunikasi.....	14
b. Faktor-faktor Komunikasi.....	15
c. Indikator Komunikasi	17
3. Motivasi	19

a. Pengertian Motivasi	19
b. Faktor-Faktor Motivasi	20
c. Indikator Motivasi	21
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Defenisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian.....	46
1. Deskripsi hasil penelitian.....	46
2. Deskripsi Penelitian	46
3. Deskripsi Variabel penelitian.....	48
a) Deskripsi Komunikasi	49
b) Deskripsi Kinerja Karyawan	52
c) Deskripsi Motivasi	56
4. Uji Asumsi Klasik.....	59
a) Uji Normalitas	59
b) Uji Multikolinearitas	60
c) Uji Heterokedastisitas	60
5. Analisis Jalur (Path analysis)	61
B. Pembahasan	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan	30
Tabel III-2 Indikator Komunikasi	31
Tabel III-3 Indikator Motivasi	31
Tabel III-4 Waktu dan tempat.....	32
Tabel III-5 Skala Likert	35
Tabel III-6 Uji Validitas Komunikasi	37
Tabel III-7 Uji Validitas Kinerja	38
Tabel III-8 Uji Validitas Motivasi	39
Tabel III-9 Uji Realibitas Instrumen	40
Tabel IV-1 Skala Likert	46
Tabel IV-2 Jenis Kelamin	46
Tabel IV-3 Usia	47
Tabel IV-4 Pendidikan	48
Tabel IV-5 Skor Angket Komunikasi	49
Tabel IV-6 Skor Angket Kinerja Karyawan	52
Tabel IV-7 Skor Angket Motivasi	56

Tabel IV-8 Uji Multikolinearitas	60
Tabel IV-9 Koefisien Komunikasi terhadap Motivasi	63
Tabel IV-10 Summary Komunikasi Terhadap Motivasi	64
Tabel IV-11 Summary Komunikasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	67
Tabel IV-12 Anova Komunikasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	68
Tabel IV-13 Koefisien Komunikasi, Motivasi Terhadap Kinerja	69
Tabel IV-14 Hasil Kesimpulan Analisis Jalur	74

DAFTAR GAMBAR

Tabel II-1 Kerangka Konseptual	24
Tabel II-2 Kerangka Konseptual	25
Tabel II-3 Kerangka Konseptual	26
Tabel II-4 Kerangka Konseptual	27
Tabel III-1 Analisis Jalur	43
Tabel IV-1 Uji Normalitas	59
Tabel IV-2 Uji Heterokedastisitas	61
Tabel IV-3 Model Penelitian Teoritik	62
Tabel IV-4 Persamaan Struktural Pertama	65
Tabel IV-5 Persamaan Sub-Struktur	66
Tabel IV-6 Persamaan Sub-struktur 2	71
Tabel IV-7 Persamaan Sub-struktur 1 dan 2	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Masalah Latar Belakang

Sulit untuk dibantah bahwa kekuatan pokok dalam suatu organisasi, khususnya organisasi perusahaan, justru terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang mewakili organisasi tersebut. Semakin profesional Sumber Daya Manusia yang pegang kendali ataupun para *follower* yang mengawakilinya, visi misi serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif. Itulah sebabnya selalu diperlukan adanya upaya-upaya terstruktur dan berkelanjutan dari suatu organisasi perusahaan. Tujuannya agar semua organisasi yang terlibat di dalamnya melaksanakan tugas-tugasnya pada bidang masing-masing (Rismawati dan Mattalata 2015, hal. 5)

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno 2009, hal). Sumber daya manusia yang diharapkan adalah sumber daya yang memberikan kinerja yang baik kepada organisasi.

Kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses hasil karya yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional bagi karyawan dan organisasi yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian tersebut

bermanfaat dalam menentukan tujuan, jalur dan rencana. Bagi organisasi sangatlah penting dalam pengambilan keputusan seperti kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan aspek lainnya (Siagian 2012, hal. 223-224)

Dalam perkembangan terakhir di mana dunia informasi menjadi sangat penting dalam aspek kehidupan. Maka komunikasi pun akhirnya tidak dapat ditawar lagi dan menjadi bagian yang sangat penting dalam melengkapi kehidupan manusia. Metode fasilitas dan perangkatnya pun sudah berkembang maju sedemikian modrennya sehingga sekarang dunia seakan tidak ada batas lagi, manusia dapat berhubungan satu sama yang lain dengan begitu mudah dan cepat (Hermawan 2012, hal. 5)

komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing (Srimiatun dan Prihatinta 2017).

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, insensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur pembangkitan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan insensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Sedangkan elemen yang

terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan insensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda (Wibowo 2015)

Begitu juga halnya dengan PT. Perkebunan Nusantara III juga sangat memperhatikan kinerja karyawannya yang dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi. Namun berdasarkan survei awal penulis diperoleh beberapa masalah. Masalah yang ditemukan masih ditemukannya komunikasi yang belum baik, seperti kurangnya rasa keterbukaan, empati, dukungan dan kesamaan antar sesama karyawan, Sehingga mengakibatkan seringnya timbul perdebatan antara sesama karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Ada juga timbul kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri sehingga sering banyak pekerjaan yang tertunda akibat kelalaian karyawan di perusahaan tersebut. Rendahnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dari lambatnya pelaksanaan suatu pekerjaan, mungkin juga sebagian karyawan disebabkan karena faktor usia.

Setiap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari komunikasi dari pimpinan dan bawahannya. Komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan seharusnya dibangun dan mendapat perhatian yang lebih. Dalam komunikasi tersebut terdapat aliran informasi dari atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya. dengan adanya komunikasi yang baik di dalam suatu pekerjaan maka akan tercipta suatu kinerja yang baik pula dan akan menimbulkan motivasi yang baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan Aliran informasi ke bawah yang biasa

dikomunikasikan oleh atasan ke bawahan adalah informasi mengenai bagaimana melakukan hasil pekerjaan, informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, informasi mengenai kinerja pegawai dan untuk mengembangkan rasa memiliki tugas. Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan di atas, maka penulis sangat tertarik dalam membuat sebuah penelitian sebagai tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara III yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih ditemukannya komunikasi yang belum baik, seperti kurangnya rasa keterbukaan, empati, dukungan dan kesamaan antar sesama karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri.
3. Rendahnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dari lambatnya pelaksanaan suatu pekerjaan, mungkin juga sebagian karyawan disebabkan karena faktor usia.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada komunikasi, kinerja dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu penulis

menggunakan faktor motivasi kerja sebagai variable penengah (*mediating*) antara komunikasi dan kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang juga sudah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III?
- b. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III?
- d. Apakah motivasi memediasi komunikasi dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero).
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero).
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero).

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kinerja memediasi komunikasi karyawan dan kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero).

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis

Sebagai referensi yang dapat memberikan manfaat bagi dunia perusahaan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi, kinerja karyawan, dan koordinasi.

- b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Universitas/perusahaan dalam merumuskan peraturan atau kebijakan pada PT. Perkebunan Nusantara III.

- c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta peneliti mempunyai pengetahuan dan wawasan mengenai materi yang sesuai dengan bidang yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Moeheriono (2012, hal. 95) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Afandi 2018, hal. 184) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang menurut ukuran yang berlaku untuk potensi seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menerapkan standar tertentu.

Menurut (Kasmir 2016, hal. 182) kinerja merupakan hasil kerja yang perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah di terapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikatakan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut (Noor 2013, hal. 270) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu

organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang dibebankan suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Menurut Kasmir (2016, hal. 189-192) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1) Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.

2) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

3) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam keadaan baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengajarkan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

5) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengajarkan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Budaya organisasi

Budaya organisasi kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

8) Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

9) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.

10) Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

11) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut (Mangkunegara 2017, hal. 16-17) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor Individu

Faktor individu mencakup konsentrasi individu dalam bekerja, maka dari itu sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan fikiran, Intelegensi Quotient (IQ) dan kecerdasan emosi/Emotional Quotient (EQ).

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain : jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Selanjutnya menurut (Mangkunegara dalam Sadiatmi dan Kurniawati 2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi faktor ini terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
- c. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. Menurut (Sutrisno 2011) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu.

1) Kualitas

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah dibutuhkan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi

2) Kuantitas

Mencerminkan peningkatan volume atas jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap

Sikap menunjukkan tingginya kerja sama antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan, dan terhadap karyawan dari organisasi lain.

Menurut (Sedarmayanti 2001, hal. 51) indikator-indikator kinerja meliputi:

1. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntunan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
4. Kemampuan (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

Sedangkan menurut Robbins dalam (Sopiah dan Elta 2018, hal. 351) berpendapat bahwa ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan haruslah memperhatikan kualitas serta kuantitas dan segala yang berhubungan dengan hasil yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan ataupun dengan karyawan, maka dari itu kinerja karyawan harus mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan, agar ada timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut (Caropeboka 2017) Komunikasi merupakan kegiatan manusia untuk saling memahami atau mengerti suatu pesan antara komunikator dan

komunikasikan. Komunikasi akan berlangsung selama ada kesamaan makna di dalam sesuatu yang dipercakapkan atau disampaikan.

Menurut (Qolquitt, dkk 2011, hal. 422) Komunikasi merupakan proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver* kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu tim diselesaikan secara independent, saling bergantung dan menyangkut komunikasi di antara anggota. Karena itu efektivitas komunikasi memainkan peran penting dalam menentukan apakah terdapat keuntungan atau kerugian dalam proses komunikasi.

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

Sedangkan menurut (McShare dan Von Glinov 2010,hal. 270) mengatakan bahwa komunikasi sebuah proses dengan mana informasi dikirimkan dan dipahami diantara dua orang atau lebih.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi pada hakikatnya merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Afandi 2018, hal 64) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah:

- 1) Gaya kepemimpinan budaya organisasi
- 2) Budaya organisasi
- 3) Sarana pendukung
- 4) Kedisiplinan
- 5) Visi dan Misi
- 6) Pencapaian target
- 7) Kualitas
- 8) Kuantitas

Adapun faktor lain yang mempengaruhi komunikasi dikemukakan oleh (Feriyanto, 2015, hal. 19)

- 1) Latar belakang budaya

Interpretasi atau mengartikan suatu pesan akan terbentuk dari pola pikir seorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang budaya antara komunikator dengan komunikasi maka komunikasi akan semakin efektif.

- 2) Ikatan kelompok atau group

Nilai-nilai yang dianut oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan yang diterima pandangan suatu kelompok dengan kelompok lain dalam mengamati suatu pesan dapat berbeda-beda juga.

- 3) Harapan

Harapan dapat mempengaruhi penerimaan suatu pesan, sehingga dapat menerima pesan yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

- 4) Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin kompleks sudut pandang / perspektif dalam menyingkapi isi suatu pesan yang disampaikan.

5) Situasi

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan atau situasi disekitarnya.

c. Indikator Komunikasi

Menurut (Wardhani dkk 2016) adapun indikator dari komunikasi merupakan karakteristik ciri atau dari suatu objek.

1. Kepercayaan dengan sesama pegawai

Kepercayaan dengan sesama pegawai sangatlah diperlukan dikarenakan dengan adanya rasa saling percaya maka akan timbul kerja sama yang baik pula antar sesama karyawan.

2. Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik

Sebagai pekerja di suatu perusahaan kita harus memiliki sifat yang mudah berbaur dengan staff atau karyawan lain agar timbul kerja sama yang baik.

3. Hubungan dengan rekan memuaskan

Jika hubungan kita dengan rekan kerja memuaskan maka akan banyak dampak positif yang kita dapatkan dan keuntungan bagi perusahaan juga.

4. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat

Dengan adanya perbedaan pendaan pendapat maka akan lebih banyak masukkan yang dapat difilter untuk menuju yang ingin dicapai.

5. Hubungan pegawai dengan pimpinan yang baik.

Dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maka akan tercipta dan suasana yang diinginkan karyawan.

Menurut (Afandi 2018, hal. 64) indikator komunikasi dalam organisasi yaitu:

a. Dimensi penyampaian tugas

Indikator :

1) Bijaksana

Dalam menentukan sikap kita harus memiliki sikap bijaksana dalam memustuskan keputusan. Agar terlaksanakannya visi dan misi yang ingin dicapai oleh suatu pengorganisasian.

2) Kesopanan

Dalam berorganisasi kita harus mempunyai kesopanan dalam berkomunikasi, karna dengan adanya kesopanan dalam berkomunikasi maka akan terjalin kerja sama yang baik dalam berorganisasi ataupun dalam berkerja.

3) Kata yang tepat

Dalam berkomunikasi kita harus menggunakan bahasa yang tepat agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam berkomunikasi kepada sesama karyawan maupun terhadap bawahan dan atasan.

4) Bahasa yang sopan dan halus

Dalam berkomunikasi kita harus tau tata cara yang baik dalam berkomunikasi kepada sesama karyawan, tidak menggunakan bahasa yang kasar dalam berkerja agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

b. Dimensi umpan balik

- 1) Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan
- 2) Penerimaan tanggapan dari informasi tugas
- 3) Penerimaan kepastian tugas

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Newstrom 2009, hal. 109) motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Colquitt dkk 2011, hal. 179) memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, instensitas dan ketekunannya. Motivasi merupakan pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.

Sedangkan menurut (Robbins dan Judge 2011, hal 238) motivasi merupakan sebagai proses memperhitungkan instensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sekumpulan kekuatan energik yang dimulai sebagai proses memperhitungkan

instensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap tujuan yang ingin dicapai.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

menurut (Ambarita 2014, hal. 183) motivasi timbul karena dua faktor yaitu :

1. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa : sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan cita-cita.
2. Faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia yaitu : gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seorang, perkembangan situasi dan sebagainya.

Menurut (Tanjung 2018) faktor-faktor motivasi ada enam yang meliputi:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.

2. Faktor komunikasi

Mencakup hubungan antara manusia, baik hubungan atasan bawahan, hubungan sesama atasan dan hubungan sesama bawahan.

3. Faktor kebutuhan

Ada tiga kebutuhan manusia mencakup kebutuhan dasar kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial, kebutuhan ekonomis, kebutuhan

psikologis, kinerja, tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan kebutuhan sosial, seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.

4. Faktor pelatihan

Mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawan.

5. Faktor kompensasi

Mencakup: upah, gaji, imbalan/balas jasa, kebijakan manajemen dan aturan administrasi penggajian.

6. Faktor prestasi

Mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut.

c. Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang bermakna dari karakteristik

Menurut (George dan Jones 2005) indikator-indikator motivasi kerja ialah

1. Prilaku karyawan merupakan bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja disuatu perusahaan.
2. Usaha karyawan merupakan usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja.
3. Kegigihan karyawan merupakan kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya.

Menurut (Newstrom 2009) mengemukakan bahwa indikator motivasi:

- 1) Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) Komitmen merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain, dimana untuk mengetahui hubungan yang terdapat di setiap variabel. Namun kerangka konseptual dapat dilihat dari penelitian terdahulu sehingga mengetahui hubungan antara setiap variabel. Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh komunikasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat yang dipengaruhi koordinasi sebagai variabel penengah (mediating). Berikut dapat diuraikan hubungan antara setiap variabel.

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

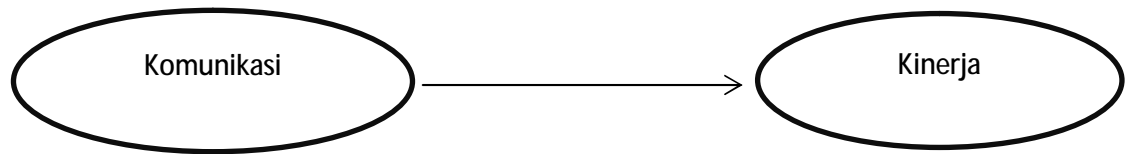
Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa proses komunikasi yang saat ini diterapkan telah memberikan dampak positif bagi karyawannya, yaitu perubahan sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar karyawan, karyawan dan pimpinan yang semakin membaik pula.

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja.

Menurut penelitian Sadiati dan Kurniawati (2014) menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja dari sebuah organisasi (Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia). Demikian pula hasil penelitian Srimiatun dan Prihatinta (2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Politeknik Negri Madiun.

Menurut Indriawan dan Astuti adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Sebagaimana menurut (Wirawan 2008, hal. 22) menyatakan bahwa komunikasi yang kondusif akan menciptakan kinerja. Hal itu dikarenakan komunikasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan.

Menurut Syamsun (2014) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi Sulawesi Tengah.



Gambar :II.1 Paradigma penelitian pengaruh komunikasi terhadap kinerja

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi

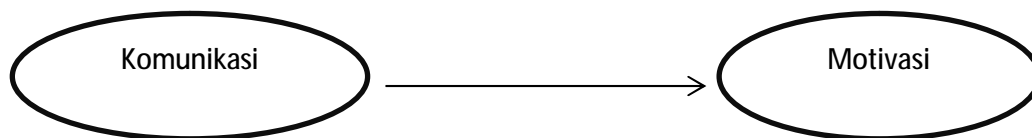
Komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan serta komunikasi antar pegawai menimbulkan dorongan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman kerja pegawai yang lama menjadikan pimpinan menggali informasi dari bawahannya dalam membuat suatu kebijakan. Menurut teori motivasi Glayton P. Aldefer mengatakan bahwa salah satu dorongan motivasi timbul karena terpatuhannya *Relatednes need* (kebutuhan berhubungan). Kebutuhan ini terpuaskan melalui adanya komunikasi terbuka dan pertukaran pikiran antara orang-orang yang berhubungan. Kebutuhan-kebutuhan komunikasi seperti perasaan ditempat kerja, kebutuhan berprestasi, kebutuhan keikutsertaan dan kebutuhan dihormati.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Dalam Bahri (2017)

Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja di kategorikan positif dan signifikan, bearti semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan maka tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik. Sebaliknya, pimpinan yang kurang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi di dalam kantor maka tingkat motivasi pegawainnya juga akan rendah.

Menurut Putra (2013) bahwa pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja dikategorikan positif dan signifikan, berarti semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan maka tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik.

Menurut Firdaus (2015) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di dinas kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Komunikasi internal di pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik.



Gambar : II.2 Paradigma penelitian pengaruh komunikasi terhadap Motivasi

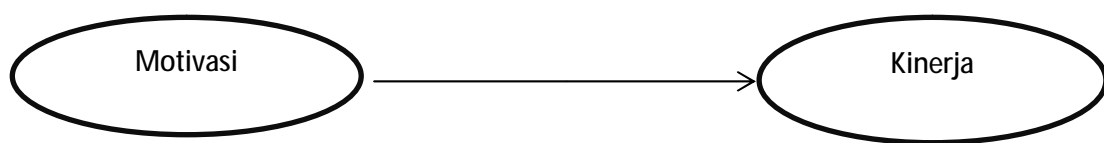
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

(Antoni 2006, hal. 137) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki.

Menurut (Kiki Cahaya Setiawan 2015) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan level pelaksanaan di Divisi operasi PT. Pusri Palembang.

Menurut (Hasbullah dan Rumansyah 2017) bahwasannya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Borwita Citra Prima Surabaya.

Menurut (Gardjito 2014) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

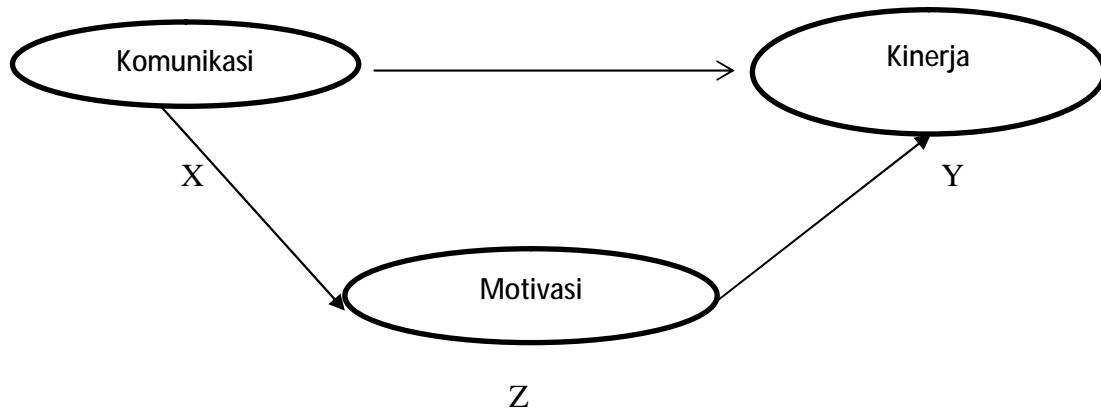


Gambar : II.3 Paradigma penelitian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

4. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi melalui kinerja karyawan yang sudah diuraikan “dari penelitian diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui Motivasi. Jika Komunikasi yang dilakukan suatu organisasi tepat dan objektif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut namun disisi lain kinerja tersebut harus dimediasi terlebih dahulu dengan Motivasi.

Dengan demikian dalam penelitian ini penulis membuat kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar : II.4 paradigm penelitian pengaruh komunikasi terhadap motivasi

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III?
2. Ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III?
3. Ada pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III?
4. Ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi yang dimediasi kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut (Ratu, 2016. hal 10) jenis pendekatan yang digunakan adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif.

Pendekatan asosiatif ini memiliki level tertinggi di dibandingkan dengan penelitian deskriptif atau komparatif. Penelitian jenis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel (Ratu, 2016. hal 10)

Sedangkan penelitian kuantitatif adalah sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. (Sugiyono, 2016 hal. 13)

B. Defenisi Operasional Variabel

Menurut (Juliandi 2015, hal. 113) operasional variabel merupakan pengukuran atau pengujian suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut bisa dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas atau kuantitas sesuatu variabel.

1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Tabel III.I

Instrumen Variabel Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja	Kualitas
	Kuantitas
	Ketetapan waktu
	Efektivitas
	Kemandirian

Sumber Robbins dalam Sopiha dan Elta (2018, hal. 351)

2. Komunikasi

Menurut (Qolquitt dkk 2011, hal. 422) Komunikasi merupakan proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver* kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu tim diselesaikan secara independent, saling bergantung dan menyangkut komunikasi di antara anggota. Karena itu efektivitas komunikasi memainkan peran penting dalam menentukan apakah terdapat keuntungan atau kerugian dalam proses komunikasi.

Tabel III.2**Instrumen Variabel Komunikasi**

Variabel	Indikator
Komunikasi	Kepercayaan dengan sesama pegawai
	Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
	Hubungan dengan rekan memuaskan
	Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
	Hubungan pegawai dan pimpinan yang baik

Sumber Wardhani dkk (2016)

3. Motivasi

Menurut Colquitt dkk (2011, hal. 179) memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, instensitas dan ketekunannya. Motivasi merupakan pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.

Tabel III.3**Instrumen Variabel Motivasi**

Variabel	Indikator
Motivasi	Prilaku karyawan
	Usaha karyawan
	Kegigihan karyawan

Sumber George Jones (2005)

C. Waktu Dan Tempat

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang beralamat di Jalan Sei batang Hari No. 2 Medan.

b. Waktu penelitian

Penelitian ini direncanakan akan pada bulan Desember 2018 sampai bulan Maret 2019.

Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4 Jadwal Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN															
	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Maret 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuduan Judul	■															
Pra Riset		■														
Pembuatan Proposal			■	■												
Seminar Proposal					■	■										
Pengumpulan Data							■									
Penyusunan Skripsi								■	■	■						
Bimbingan Skripsi											■	■	■			
Sidang Meja Hijau													■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2006, hal. 115) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Populasi penelitian ini melibatkan semua staff dan pegawai tetap pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berjumlah 600 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2018, hal. 116) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

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

Dimana :

N = Jumlah elemen/anggota populasi

n = Jumlah elemen/anggota sampel

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

Dengan rumus diatas dapat dilakukan perhitungan sampel sebagai berikut :

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

$$\frac{775}{775 \cdot 0,5^2 + 1}$$

$$n = 275$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono 2016, hal. 401) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer , dan sumber sekunder. Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung meberikan data kepada pengumpulan data. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan) interview (wawancara), kuesioner (angket). Dokumentasi dan gabungan keempatnya.

Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju	3
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

sumber Sugiyono (2016)

Penelitian dilakukan dengan cara studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis. Berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis dari bahan tulisan lain yang berhubungan dalam gladiknya ini dalam mengaplikasikannyatahap kondisi yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

1. Kuesioner (*Angket*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Menurut Sugiyono 2016, hal. 194). Adapun yang penulis wawancarai adalah karyawan dibagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III.

Uji Validitas dan Realiabilitas

A. Uji validitas

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 76) “Ujia Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian jika instrumen valid benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

rumus

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara x dan y

X = skor nilai x

Y = skor nilai total y

n = Jumlah sampel

hipotesisnya adalah :

1) $H_0: p = 0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor {tidak valid}}

2) $H_1: p \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}

kreteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

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

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

1) Uji Validitas Komunikasi

Tabel III-6

Uji Validitas untuk variabel Komunikasi

No item	Nilai sig (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai perbandingannya sig $0,000 \leq 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel komunikasi dikatakan valid.

2) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel III-7**Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan**

No item	Nilai sig (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai perbandingannya sig $0,000 \leq 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja dikatakan valid.

3) Uji Validitas Motivasi

Tabel III-8

Uji Validitas variabel Motivasi

No item	Nilai sig (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 9 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai perbandingannya sig $0,000 \leq 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Motivasi dikatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi dkk 2015, hal. 80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat

dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto dalam (Juliandi, dkk 2015, hal.82) pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan (Cronbach alpha), dikatakan reliabel hasil $\alpha \geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (Cronbach *Alpha*) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 80)

Tabel III-9

Uji Realibitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Komunikasi (X)	0,646	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,718		Reliabel
Motivasi (Z)	0,726		Reliabel

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel uji realibitas instrumen variabel penelitian diatas dengan dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai realibitas yang berbeda-

beda dengan nilai cronbach's alpha pada variabel X = 0,738 > 0,6 variabel Y cronbach's alpha = 0,684 > 0,6 dan variabel Z cronbach's alpha = 0,671 > 0,6 maka instrumen dalam penelitian ini memiliki realibilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah realibel atau terpercaya.

F. Teknis Analisis Data

Menurut (Sugiyono 2016, hal 428) analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke lapangan, dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan ke dalam uni-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Uji asumsi klasik

Peguajian Asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulisan gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idependennya 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 disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Faktor*) antara 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 satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastis 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.

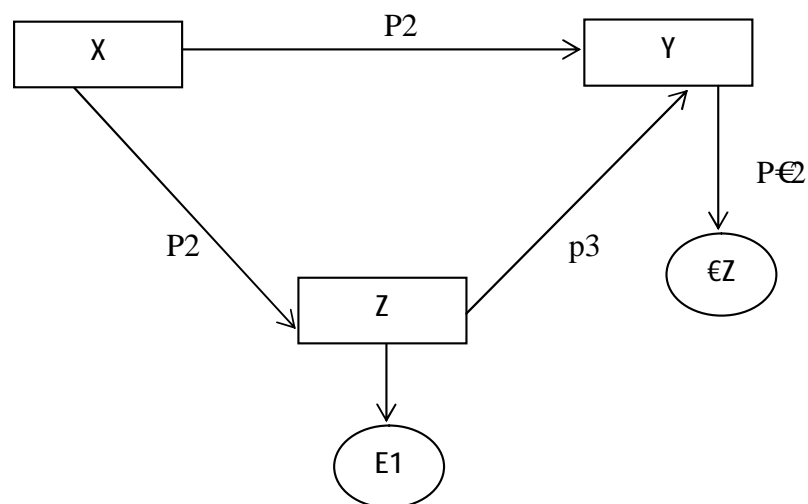
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2. Teknik Analisis Jalur (analisis path)

Analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.



Gambar III.1. Model Analisis Jalur

3. Uji Hipotesis

Pertama. pengaruh langsung Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesisnya: (1) H_0 : Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (2) H_1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Kriteria pengujian hipotesis: (1) tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$ dan (2) terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$

Kedua, pengaruh langsung Komunikasi terhadap komitmen kerja

Hipotesisnya: (1) H_0 : Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi; dan (2) H_1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Kriteria pengujian hipotesis (1) tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$ dan (2) terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$

Ketiga, pengaruh langsung Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesisnya: (1) H_0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (2) H_1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian hipotesis: (1) tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$; dan (2) terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$

Keempat, pengaruh Komunikasi terhadap motivasi melalui kinerja karyawan.

Hipotesisnya: Komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi. Kriteria penarikan kesimpulannya: (1) jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_{1 \times 3} > p_2$) maka variabel komitmen kerja adalah variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh sebenarnya adalah tidak langsung; dan (2) jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_{1 \times 3} < p_2$) maka variabel komitmen kerja adalah bukan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X (Komunikasi), 10 untuk pernyataan variabel Z (motivasi) dan 10 untuk variabel Y (Kinerja Karyawan). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 264 karyawan namun yang kembali kepada penulis hanya 124 responden hal ini disebabkan karena sibuknya karyawan dengan pekerjaannya sehingga penulis tidak bisa memaksakan. Namun penelitian ini sudah layak karena menurut Uma Sekaran penelitian Path analysis minimal 100 sampel dan penulis sudah memenuhi kriteria tersebut. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

TABEL IV-1 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : data diolah tahun 2017

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel

Komunikasi (X), variabel motivasi (Z), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

2. Deskripsi Penelitian

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

a) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 124 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	93 orang	73,8%
Perempuan	33 orang	26,2%
Jumlah	126 orang	100 %

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan data diatas mayoritas berdasarkan jenis kelamin responden yaitu Laki-laki yaitu 93 orang atau 73,8 % dan perempuan yaitu 33 orang atau 26,2 %.

Dari data diatas mayoritas berdasarkan jenis kelamin paling banyak adalah laki-laki yaitu berjumlah 93 orang. Karena produktivitas laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan dengan produktivitas perempuan.

b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 124 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 Tahun	28	22.2 %
2	31-40 Tahun	30	23,8%
3	41-50 Tahun	41	32,5%
4	>50 Tahun	27	21,4%
Jumlah		126	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 41-50 tahun yaitu 41 orang atau 32,5%. Usia antara 31-40 tahun yaitu 30 orang atau 23,8% usia antara 20-30 tahun yaitu 28 orang atau 22,2%, usia >50 tahun 25 orang atau 20,2%.

Dari data diatas mayoritas usia paling banyak adalah berumur 41-50 tahun lebih berpengalaman bekerja sehingga lebih mudah memahami pekerjaan yang diberikan pemimpin.

c) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 126 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	56	44,4 %
2	D-1/D3	4	3,2 %
3	S-1	63	50,0 %
4	S-2	3	2,4 %
Jumlah		126	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan data tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian diketahui responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 56 orang atau 44,4 %, responden yang D-1/D3 berjumlah 4 orang atau 3,2 %, responden yang berpendidikan S-1 berjumlah 63 orang atau 50,0%, dan yang berpendidikan S-2 berjumlah 3 orang atau 2,4%.

Berdasarkan data diatas dari tingkat pendidikan mayoritas yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan S-1 karena taraf yang baik untuk bekerja diperusahaan adalah lulusan S-1.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

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

a) Deskripsi Komunikasi (Y)

Tabel IV.5

Skor angket untuk variabel Komunikasi

No.	Jawaban Komunikasi											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	14	0,80%	3	111,0%	0	0%	0	0%	126	100%
2	62	49,20%	59	46,80%	2	1,0%	1	0,80%	2	1,60%	126	100%
3	82	65,10%	43	34,10%	0	0%	1	0,80%	0	0%	126	100%
4	50	39,70%	74	58,70%	2	1,60%	0	0%	0	0%	126	100%
5	79	62,70%	41	32,50%	5	4,080%	1	0,80%	0	0%	126	100%
6	52	41,30%	71	56,30%	3	2,400%	0	0%	0	0%	126	100%
7	83	65,90%	37	29,40%	5	4,0%	1	0,80%	0	0%	126	100%
8	40	31,70%	83	65,90%	3	2,40%	0	0%	0	0%	126	100%
9	81	64,30%	34	27,00%	11	8,70%	0	0%	0	0%	126	100%
10	43	34,10%	74	58,70%	9	7,10%	0	0%	0	0%	126	100%

Sumber : Data Diolah tahun 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang komunikasi antara sesama karyawan berjalan dengan baik yang saling memberikan kepercayaan kepada satu sama lain, mayoritas responden menjawab (setuju 0,80%). Hal ini berarti responden PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa komunikasi berjalan dengan baik.

2. Jawaban responden tentang setiap informasi harus diseleksi terlebih dahulu dengan melihat siapa yang memberi kan informasi tersebut, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 49,20% dan 46,8%). Hal ini bearti responden PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa informasi itu sangat perlu diperhatikan terlebih dahulu.
3. Jawaban responden tentang karyawan dapat berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja yang baik, mayoritas responden menjawab (setuju, sangat setuju 65,1% dan 34,10%) hal ini berarti responden PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa karyawan memiliki sosialisasi yang baik dalam berkomunikasi.
4. Jawaban responden tentang sigapnya rekan kerja yang lain apabila karyawan tersebut membutuhkan bantuan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 39,70% dan 58,70%) hal ini berarti responden PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa pertolongan dalam bekerja mendapatkan respon yang baik dengan karyawan lain.
5. Jawaban responden tentang selalu memberikan informasi terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan kepada rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 62,70% dan 32,50%), hal ini berarti responden PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa informasi dan komunikasi di perusahaan tersebut berjalan dengan baik.
6. Jawaban responden tentang adanya interaksi yang baik dengan rekan kerja yang lain dapat memudahkan mendapatkan informasi secara cepat, mayoritas responden yang menjawab (sangat setuju, setuju 41,3% dan 56,30%), hal ini berarti responden PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa

komunikasi berjalan dengan lancar dengan saling bersosialisasi dengan karyawan lain.

7. Jawaban responden tentang menerima pendapat karyawan yang lain yang berdampak positif, mayoritas responden yang menjawab (sangat setuju, setuju 65,90% dan 29,40%), hal ini berarti responden PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa selalu menerima pendapat yang positif untuk dalam bekerja.
8. Jawaban responden tentang adanya saling menghargai antara sesama karyawan dalam mengeluarkan pendapat, mayoritas responden yang menjawab (sangat setuju, setuju 31,70% dan 65,90%), hal ini berarti responden PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa komunikasi berjalan dengan baik.
9. Jawaban responden tentang adanya adanya pujian yang diberikan kepada pimpinan setiap karyawannya menjankan pekerjaannya dengan baik, mayoritas responden yang menjawab (sangat setuju, setuju 64,30% dan 34,2700%), hal ini berarti responden PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa adanya keberbauran pimpinan kepada karyawannya.
10. Jawaban responden tentang adanya teguran dari pimpinan kepada karyawannya yang memberikan kesalahan, mayoritas responden yang menjawab (sangat setuju, setuju 34,10% dan 58,70%), hal ini berarti responden PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa adanya ketegasan antara pimpinan kepada karyawannya.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa komunikasi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah dianggap baik dilihat jawaban

karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah komunikasi di perusahaan sulit dicapai, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang kurang setuju.

b) Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.6

Skor angket untuk variabel Kinerja

No.	Jawaban Kinerja Karyawan											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	102	81,00%	21	16,70%	3	2,40%	0	0%	0	0%	126	100%
2	58	46,00%	58	46,00%	8	6,00%	0	0%	2	1,60%	126	100%
3	66	52,40%	60	47,60%	0	0%	0	0%	0	0%	126	100%
4	49	38,90%	75	59,50%	2	1,60%	0	0%	0	0%	126	100%
5	83	65,90%	41	32,50%	2	1,60%	0	0%	0	0%	126	100%
6	57	45,20%	68	54,00%	1	0,80%	0	0%	0	0%	126	100%
7	73	57,900%	48	38,10%	5	4,00%	0	0%	0	0%	126	100%
8	47	37,30%	76	60,30%	3	2,40%	0	0%	0	0%	126	100%
9	70	55,60%	44	34,90%	12	9,50%	0	0%	0	0%	126	100%
10	42	33,30%	69	54,80%	15	11,90%	0	0%	0	0%	126	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diterapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 81,00% dan 16,70%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa karyawan dapat berkerja dengan baik.
2. Jawaban responden tentang karyawan bekerja dengan sesuai keinginan pimpinan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 46,00% dan 46,00%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Jawaban responden tentang karyawan yang tidak dapat menangani beban tambahan kerja, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 52,40% dan 47,60%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa tambahan beban pekerjaan yang diberikan untuk karyawan tidak dapat terselesaikan dengan baik.
4. Jawaban responden tentang karyawan yang mengalami permasalahan dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 38,90% dan 59,50%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa adanya permasalahan dalam menjalankan tugas.
5. Jawaban responden tentang karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 65,90% dan 32,50%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III

- (Persero) menyetujui bahwa dalam mengerjakan pekerjaan dengan secara efisien.
6. Jawaban responden tentang karyawan yang dapat memberikan waktu secara efisien dalam pekerjaannya, mayoritas responden dalam menjawab (sangat setuju, setuju 45,20% dan 54,00%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja secara tepat waktu.
 7. Jawaban responden tentang karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan pimpinan, mayoritas responden dalam menjawab (sangat setuju, setuju 57,900% dan 38,10%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa dapat mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
 8. Jawaban responden tentang karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang sedikit, mayoritas responden dalam menjawab (sangat setuju, setuju 37,30% dan 60,30%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa sedikitnya kemungkinan kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja.
 9. Jawaban responden tentang karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain, mayoritas responden dalam menjawab (sangat setuju, setuju 55,60% dan 34,90%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa karyawan sangat mandiri dalam melaksanakan pekerjaannya.
 10. Jawaban responden tentang karyawan yang dapat mengerjakan permasalahannya sendiri yang ada dalam pekerjaannya, mayoritas responden

dalam menjawab (sangat setuju, setuju 33,30% dan 54,80%), menyetujui bahwa karyawan sangat mandiri dalam menangani masalahnya.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa komunikasi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah komunikasi di perusahaan sulit dicapai, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusanatara III (Persero) Medan yang kurang setuju.

c) Deskriptip Motivasi (Z)

Tabel IV.7

Skor angket untuk variabel motivasi

No.	Jawaban Motivasi											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	99	78,60%	20	15,90%	7	5,60%	0	0%	0	0%	126	100%
2	66	52,40%	53	42,10%	7	5,60%	0	0%	0	0%	126	100%
3	64	50,80%	54	42,90%	7	5,60%	1	0,80%	0	0%	126	100%
4	63	50,00%	57	45,20%	3	2,40%	1	0,80%	2	1,60%	126	100%
5	56	44,40%	64	50,80%	2	1,60%	1	0,80%	3	2,40%	126	100%
6	61	48,40%	56	44,40%	8	6,30%	1	0,80%	0	0%	126	100%
7	65	51,60%	51	40,50%	10	7,90%	0	0%	0	0%	126	100%
8	62	49,20%	53	42,10%	11	8,70%	0	0%	0	0%	126	100%
9	48	38,10%	65	51,60%	13	10,30%	0	0%	0	0%	126	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang lingkungan karyawannya dikelilingi oleh orang-orang profesional, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 78,60% dan 15,90%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut lebih dominan orang-orang yang sudah profesional.
2. Jawaban responden tentang karyawan yang saling bekerja sama, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 52,40% dan 42,10%), hal ini berarti

responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut saling membantu dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Jawaban responden tentang karyawan yang menikmati adanya persaingan didalam bekerja, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 50,80% dan 42,90%), hal ini berarti responden karyawan PT perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui 50,80% dan 42,90%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Menyetujui bahwa persaingan dalam bekerja antar sesama karyawan akan berdampak baik.
4. Jawaban responden tentang ingin menunjukkan hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 50,00% dan 45,20%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui 50,00% dan 45,20%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa perlunya menunjukkan diri dengan hasil kerja yang baik.
5. Jawaban responden tentang pentingnya menunjukkan prestasi karyawan mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 44,40% dan 50,80%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menunjukkan hasil prestasi karyawan itu perlu.
6. Jawaban responden tentang kepuasannya dalam mencapai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 48,40% dan 44,40%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya selama ini.

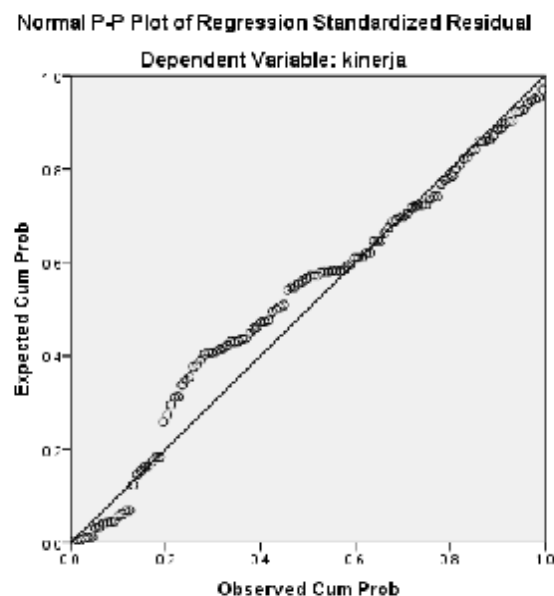
7. Jawaban responden tentang tidak adanya keluhan selama bekerja, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 51,60%, dan 60%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa mereka dalam bekerja tidak merasa terbebani.
8. Jawaban responden tentang adanya pekerjaan lembur maka karyawan akan mengerjakan dengan sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab (sangat setuju, setuju 49,20% dan 42,10%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa adanya semangat dalam lembur.
9. Jawaban responden tentang adanya keinginan untuk meraih kesuksesan dalam bekerja, mayoritas dalam menjawab (sangat setuju, setuju 38,10% dan 51,66%), hal ini berarti responden karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyetujui bahwa adanya semangat kerja.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa motivasi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah komunikasi di perusahaan sulit dicapai, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusanatara III (Persero) Medan yang kurang setuju.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliand 2013, hal. 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah gambar normal P-P plot regression standardized residual dibawah ini:



Gambar IV-1 Uji Normalitas

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

b) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen dengan variabel dependen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/vif*). Yang digunakan tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi 2014, hal. 161). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-8
Uji Multikolinieritas

Coefficients					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Komunikasi	.075	.082	.080	.999	1.001
Motivasi	.166	.170	.169	.999	1.001

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

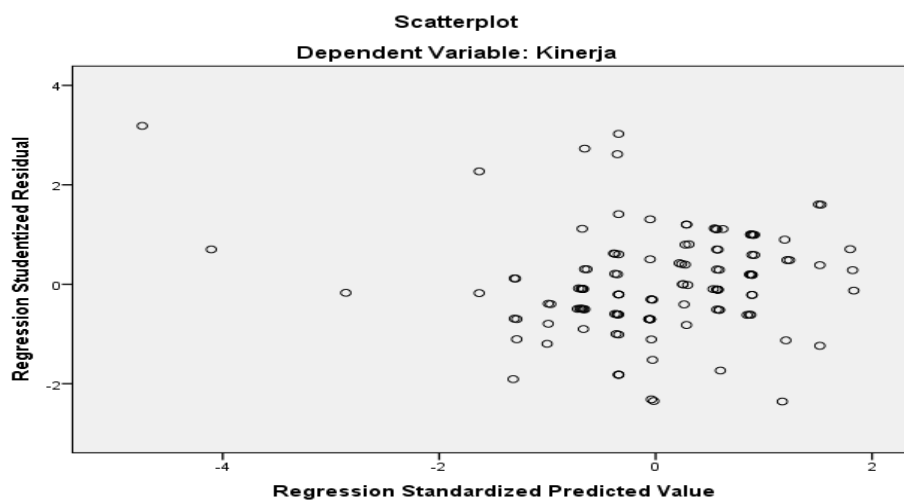
Sumber : Hasil Pengolahan data, 2019

Kedua variabel independent yakni komunikasi dan motivasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini.

c) Uji Heterokedastisitas

Penguji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan 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, (Juliandi dkk, 2015, hal. 161).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



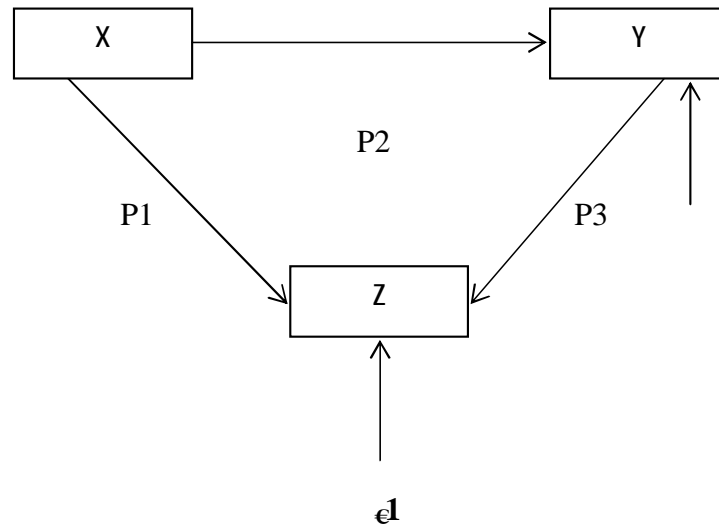
Gambar IV-2 Hasil Uji Heterokedastisitas

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

5. Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur yang digunakan apabila kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak

langsung secara variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (Juliandi, 2015, hal. 168)



Gambar IV-3
Model Teoritik Penelitian (Model Penelitian)

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam komunikasi hipotesis yang akan diuji berdasarkan masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaanya:

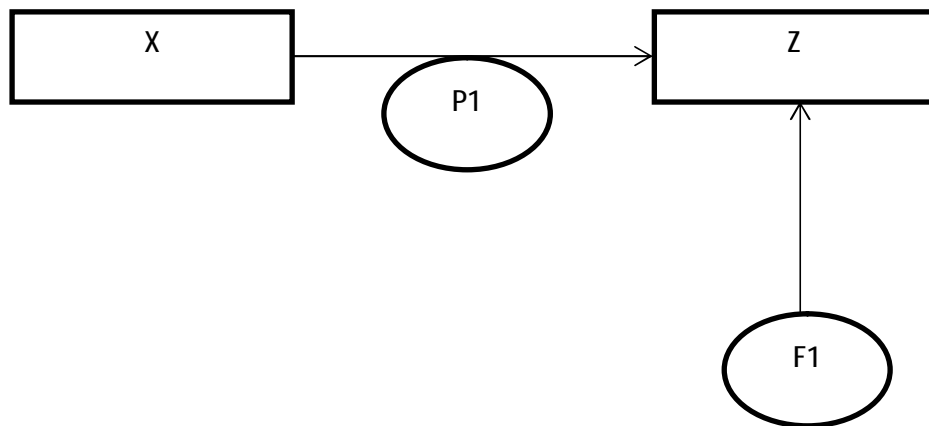
$$\text{Persamaan Struktural 1 : } Z = P_1X + \epsilon_1$$

$$\text{Persamaan Struktural 2 : } Y = P_2X + \delta_{3Z} + \epsilon_2$$

a. Pengujian Persamaan Struktural 1

Pengujian pada persamaan struktur 1 dimana dilakukan dengan satu bagian yaitu melihat Komunikasi (X) terhadap Motivasi (Z) adapun gambar struktur 1 dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:

- 1) Pengaruh langsung Komunikasi (terhadap Motivasi (Z))



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh Komunikasi (X) terhadap Motivasi (Z) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-9

Nilai standart coefficients Komunikasi terhadap Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45,802	2,224		20,595	,000
Motivasi	,020	,055	,033	,370	,712

a. Dependent Variable: komunikasi

Dari nilai standart coefficients diatas terlihat bahwa nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- 1) Koefisien X adalah $P_1 = -0,033$

Tabel IV-10
Model Summary Komunikasi (X) terhadap Motivasi (Z)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,033 ^a	,001	,007	4,93913

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi
b. Dependent Variabel : Motivasi

Sedangkan dari tabel model summary diatas nilai adjusted R-Square adalah sebesar 0,007 menunjukkan bahwa kontribusi varians nilai X mempengaruhi varians nilai Z adalah sebesar 0,007 sisanya 99,007%. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan rendahnya yakni :

$$P \in = \sqrt{1 - (-0.007)} = 0,993$$

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara komunikasi (X) terhadap Motivasi (Z), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis.

HO : Tidak ada pengaruh Komunikasi (X) terhadap Motivasi (Z)

Ha : ada pengaruh Komunikasi (X) terhadap Motivasi (Z)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

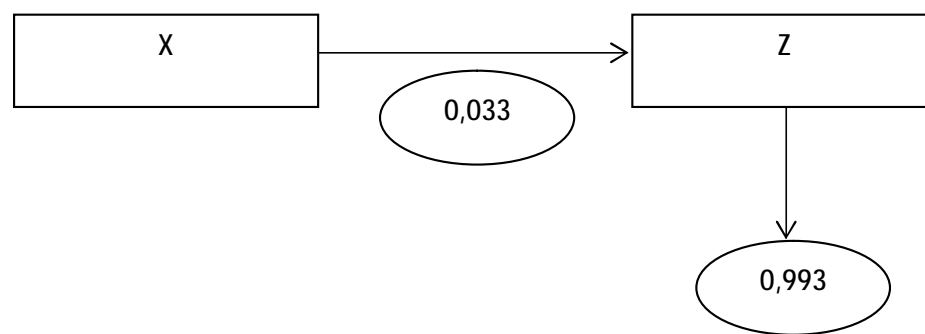
Jika probabilitas sig ≤ probabilitas 0,05, maka tolak H0 dan terima Ha.

Jika probabilitas sig ≥ probabilitas 0,005, maka terima H0 dan tolak Ha.

Penentuan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan tabel IV-9 dimana nilai sig pada variabel komunikasi sebesar 0,000 maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 \leq 0,005$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X) terhadap Motivasi (Z). Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,033.

Berdasarkan hasil analisis pada sub- struktur mengenai pengaruh Komunikasi (X) terhadap Motivasi (Z) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini.



Gambar IV-4

Persamaan struktural pertama

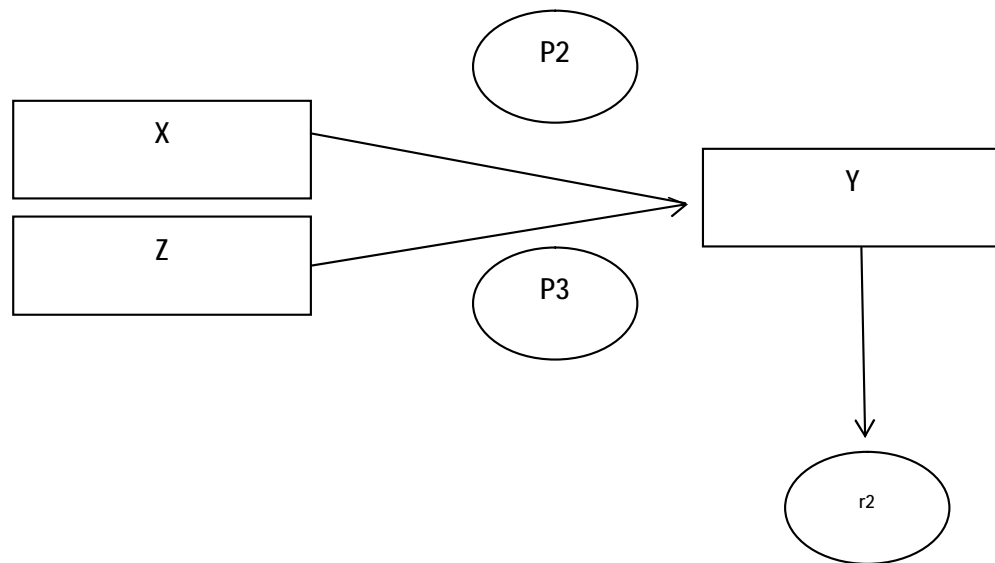
Berdasarkan diagram pada gambar diatas maka dapat diketahui hubungan kualitas antara Komunikasi terhadap Motivasi dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X + \epsilon$$

$$Z = 0,033 + 0,993$$

c. Pengujian persamaan sub- struktur 2

Pengujian pada persamaan struktur 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana pengaruh Komunikasi (X), Motivasi (Z), dan kinerja karyawan (Y). Adapun gambar struktural 2 dapat dikemukakan dibawah ini:



Gambar IV-5

Persamaan sub- struktural

1. Pengaruh secara simultan Komunikasi (X), Motivasi (Z), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh silmutan (bersama-sama) pada variabel Komunikasi (X), Motivasi (Z), terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dalam persamaan struktural 2 dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-11
Model summary Komunikasi, Motivasi, dan kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,185 ^a	,034	,018	2,87039

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi

b. Dependent : variabel kinerja

Sumber : data diolah, 2017

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari model summary pada tabel IV-42 yaitu pada nilai R Square. Besarnya nilai R Square (r^2) adalah 0,034. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi, motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,034 \times 100\% = 3,40\%$, sedangkan sisanya sebesar 96,6% dipengaruhi faktor lain diluar model dalam penelitian ini. Sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,034$$

$$r^2 = \sqrt{1 - 0,034} = 0,983$$

dalam model regresi pada persamaan struktural 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara silmutan, maka dapat dilakukan uji hipotesis dengan melihat nilai sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-12
Model ANOVA Komunikasi, Kinerja terhadap Motivasi
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35,884	2	17,942	2,178	,118 ^b
Residual	1013,417	123	8,239		
Total	1049,302	125			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

sumber : data diolah, 2017

adapun ketentuan dalam uji hipotesis dikemukakan dibawah ini :

H₀ : Tidak ada pengaruh Komunikasi (X), Motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Ada pengaruh Komunikasi (X), Motivasi (Z), terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas sig pada tabel ANOVA. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05 maka tolak H_0 dan diterima H_a .

Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Berdasarkan tabel IV-12 dimana nilai sig sebesar 0,000 maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X), motivasi (Z), kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Pengaruh Secara Partisi Komunikasi (X), Motivasi (Z), terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu per satu) pada variabel Komunikasi (X), Motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-13
Nilai Standart Coeffisien Komunikasi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	52,176	4,445		11,739	,000
	Komunikasi	,078	,085	,081	,908	,366
	Motivasi	,100	,052	,169	1,908	,059

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber : data diolah, 2017

a) Pengaruh Komunikasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh Komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Ada pengaruh Komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05 maka tolak H₀ dan terima H_a.

Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H₀ dan tolak H_a.

Penentuan Pengambilan Keputusan

Berdasarkan tabel IV-15 dimana nilai sig pada variabel komunikasi diketahui sebesar 0,366. Maka dapat dikemukakan bahwa $0,366 > 0,05$, dengan demikian H₀ diterima dan H_a ditolak. Kesimpulannya adalah bahwa tidak berpengaruh antara komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar -0,81.

b) Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Ada pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kkinerja Karyawan(Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

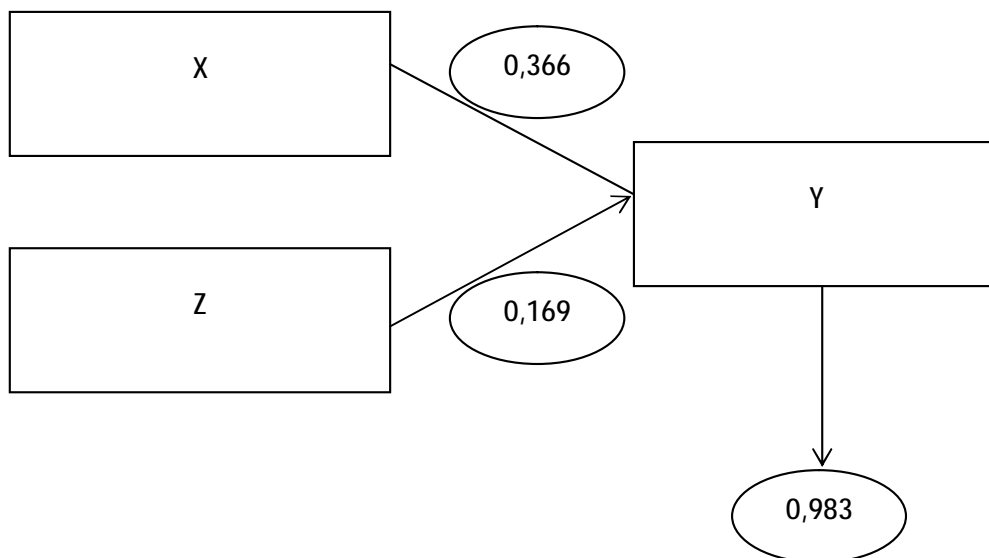
Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a .

Jika Probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_a dan tolak H_0 .

Penentuan pengambilan keputusan.

Berdasarkan tabel IV-15 dimana sig pada variabel komunikasi diketahui sebesar 0,000. Maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Adapun nilai *standardized coefficients* pada beta sebesar -0,169.

Berdasarkan hasil analisis jalur baik secara simultan dan partial pada struktural 2 yang dikemukakan diatas, maka dapat dikemukakan diagram gambar dari model persamaan struktural 2 sebagai berikut:



Gambar IV-6
Persamaan sub- struktur 2

Berdasarkan diagram pada gambar IV-15 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komunikasi, motivasi terhadap Kinerja karyawan dapat dikemukakan pada persamaan struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = P_2X + P_3Z + \epsilon_2$$

$$Y = 0,366X + 0,169 Z + 0,983$$

c. Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan Sub-Struktural 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan diatas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan sub-struktur 1 dan 2, maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing persamaan struktural adalah sebagai berikut:

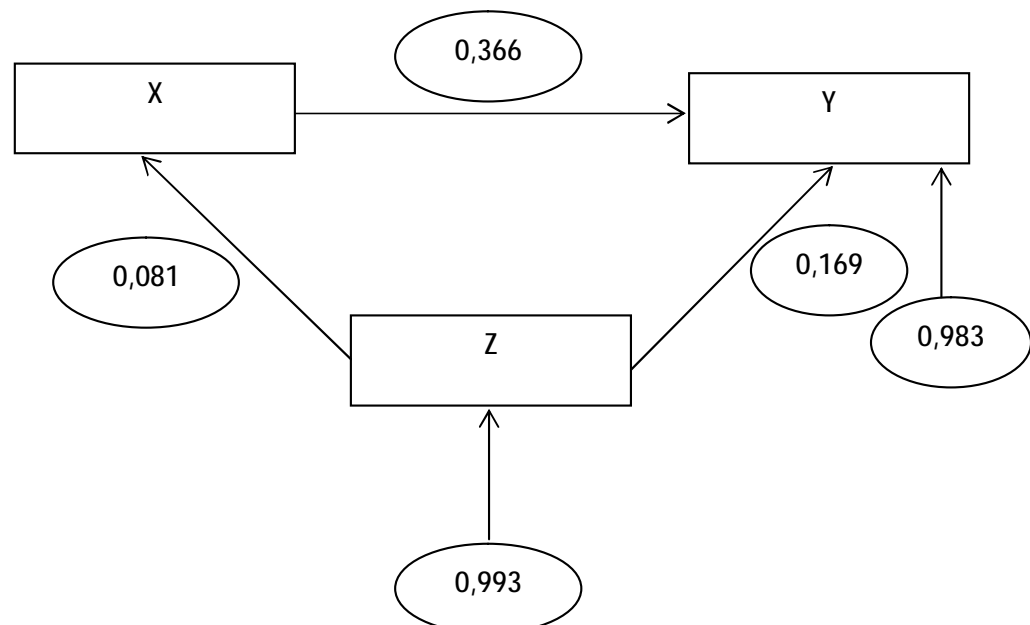
Persamaan struktural 1: $Z = P_1X - \epsilon_1$

$$Z = 0,366 X + 0,993$$

Persamaan struktural 2: $Y = P_2X + P_3Z + \epsilon_2$

$$Y = 0,366 X + 0,169 Z + 0,983$$

Adapun diagram gambar dari model persamaan struktur 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



Gambar IV-16 Persamaan Sub-Struktural 1 dan 2

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada gambar IV-16 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Pengaruh langsung (*direct effect*)

Adapun pengaruh langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi dibawah ini:

- a) Pengaruh variabel komunikasi (X) terhadap motivasi (Z), dengan nilai beta sebesar 0,366.
- b) Pengaruh variabel komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai beta sebesar 0,366.
- c) Pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai beta sebesar 0,169.

2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut:

- a) pengaruh komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z, dengan nilai beta sebesar $0,366 \times 0,169 = 0,061$

3) Pengaruh total (*total effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut:

- a) Pengaruh komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z), dengan nilai beta sebesar $0,366 + 0,055 = 0,421$.

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-14
Hasil Kesimpulan Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Pengaruh silmutan
	Langsung	Tidak langsung	Total	
Pengaruh X terhadap Z	0,033	-	-	-
Pengaruh (X) terhadap (Y) melalui (Z)	0,81	0,055	0,022	-
Pengaruh Z terhadap Y	1,69	-	-	-
€	0,983	-	-	-
€	0,034	-	-	-
Pengaruh X dan Z terhadap Y	-	-	-	0,185

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausalitas diantara variabel komunikasi (X), kinerja karyawan (Y) terhadap motivasi (Z) sebagai variabel intervening dapat dirangkumkan sebagai berikut:

4) Penapsiran

- a) Adapun pengaruh langsung komunikasi (X) terhadap motivasi (Z) adalah sebesar -0,033.
- b) Adapun pengaruh langsung motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -1,69.
- c) Adapun pengaruh langsung komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,81.

- d) Adapun pengaruh tidak langsung komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar $-0,033 \times -1,69 = 0,055$
- e) Adapun pengaruh total komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar $-0,033 + 0,055 = 0,022$.
- f) Adapun pengaruh silmutan komunikasi (X), motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,185.

B. Pembahasan

Hasil pengujian dari seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat, namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hal ini dapat ditunjukkan dan banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden.

1. Pengaruh Komunikasi (X) terhadap motivasi (Z) pada PT perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Adapun pengaruh antara variabel komunikasi terhadap motivasi yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 370 dan nilai beta sebesar 0,33 serta tidak berpengaruh signifikan sebesar 0,712 (sig. 0,712 > 0,05). Dimana kedua variabel tersebut mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Sehingga komunikasi tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Hasil ini sesuai dengan data awal ketika melakukan riset pendahuluan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi Sulawesi Tengah.

2. Pengaruh komunikasi (Z) terhadap Motivasi (Z) pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Penelitian ini berpengaruh antara Komunikasi terhadap Motivasi yang ditunjukkan nilai t sebesar 0,908 dan nilai beta sebesar 0,081 dengan signifikan 0,366 (Sig 0,366 < 0,05) sehingga komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan data awal ketika melakukan riset pendahuluan, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Komunikasi internal terhadap Motivasi kerja pegawai didinas kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. (Firdaus, 2015).

3. Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Berpengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar -0,1908 dan nilai beta sebesar -0,169 dengan signifikan sebesar 0,059 (Sig. 0,059 > 0,05) sehingga motivasi secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan data awal ketika melakukan riset pendahuluan, Penelitian ini menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja. hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Gardjito, 2014)

4. Pengaruh Komunikasi (X) dan Motivasi (Z) Terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Mmedan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan adanya keterhubungan antara Komunikasi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi adalah berpengaruh dengan nilai total yakni 0,022. Dengan demikian motivasi tidak menjadi satu kesatuan dengan komunikasi sebagai perantara dari komunikasi, maka secara tidak langsung komunikasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Purba (2016) bahwa pengaruh komunikasi terhadap motivasi berdasarkan uji tersebut secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan tetapi tidak signifikan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel Komunikasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel Motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Komunikasi yang tidak sesuai akan membuat karyawan tidak sejalan dengan sesama karyawan lainnya di perusahaan tersebut.
3. Secara parsial diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Komunikasi tetapi tidak signifikan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. **Motivasi bukan mempen**

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka penelitian memberikan sarana saran dan masukan yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Ada baiknya karyawan maupun staff di perusahaan tersebut lebih lagi memperbaiki komunikasi yang baik dengan sesama karyawan agar tidak lagi terjadinya perdebatan antara sesama karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Ada baiknya karyawan di perusahaan tersebut lebih memperhatikan lagi sistem kinerja mereka, agar pekerjaan yang telah diberikan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan kinerja karyawan berjalan dengan efektif untuk kemajuan perusahaan tersebut.
3. Ada baiknya dengan motivasi yang diperoleh oleh karyawan akan lebih meningkatkan efektivitas kinerja karyawan antara apa yang diharapkan ada apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal.

ABSTRAK

Duwi Chairiyanti (NPM : 1505160913) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi, 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan, Komunikasi terhadap Motivasi, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan, serta Komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Adapun sampel yang dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling* dan menggunakan rumus slovin pada penelitian ini adalah sebanyak 126 responden yang merupakan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil ini dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi yang diproses dan analisis dengan menggunakan path analisis (analisis jalur).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi, pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Komunikasi positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi berpengaruh dan signifikan.

Kata Kunci : Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Riau : Zanafa Publishing.
- Ambarita, B., Siburian, P., Situmorang, & B., Purba, S., (2014). *Prilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Alam, S., (2014). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kkinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*.E-Jurnal Katalogis, 2 (1), 22-45
- Caropeboka, M, R,. (2015). *Komunikasi Bisnis*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Mediatara.
- Feriyanto, A & Triana, E.S (2015). *Komunikasi Bisnis*, Yogyakarta : Mediatara
- Firdaus, M, R,. (2015). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya*, E-Proceeding Of Management, 2, (2) 33-45,
- Gardjito, H, A., Musadieg, A, M., & Nurtjahjono. (2014). *Pengaruh Motivasi Keja Dan Lingkungan Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 13(1) 1-33.
- Hermawan, A., (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Malang : Erlangga.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*, CetakanKedua, Medan. Umsu Perss.
- Kasmir, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Depok :Rajawali Pers.
- Mangkunegara, P, A., (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedelapan, Bandung : PT Refika Aditama.
- Jufrizen, (2018) *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadai Di Kota Medan*. The National Conferences Management And Bussiness (NCMAB).
- Moheriono, (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Pertama, JakartaPT. RajaGrafindo Persada.
- Nurdin, B, I,. (2018). *Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di bKecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*. Islamic Management, 1,(1) 66-87.
- Noor, J (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*, Cetakan Pertama, Jakarta : KencanaPrenada Media Group.

- Putra, J, T,. (2013). *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di Kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur*, Ejournal Ilmu Komunikasi, 1,(2), 294-259.
- Ratu, I, T,. (2016). *Manajemen Penelitian Guru*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Haedar, Sampetan, S,. Suardi, A,. (2005). *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Karyawan PT. Finansial Multi Finance Cabang Palopo*, Journal Of Manangement, 03,(1), 203-310.
- Indriawan, B., & Astuti, R., *Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul*. Journal Of Manangement, 1, (2) 10-31
- Sadiatmi, R,. Kurniawati, Z,. (2014). *Pengaruh Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia(STPI) Curug-Tanggerang*, Jurnal Aviasi Langit Biru. 8,(17) 55-75.
- Samsudin, H,. (2018), *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo : Indonesia Pustaka.
- Simanjuntak., (2015). *Variabel-variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. PLN*. Jurnal Bisnis Indonesia 6,(2) 23-47.
- Srimiatun, Prihatina, T,. (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negri Madiun*, Epicherisi, 1(1), 1-45.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan KeDelapan Belas, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E,. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Jakart, Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, Priansa, J, Donni,. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Enam, Alfabeta, CV.
- Sopiah, Sangadji, M, E,. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Usman, H,. (2011). *Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wardhani, A, P,. Hasioala, L, B, & Minarsih, M, M,. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal OF Mangement, 2, (2). 43-77
- Wibowo. (2015). *Prilaku Dalam Organisasi*, Cetakan ketiga, Jakarta : PT. RajaGrafindoPersa