

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN (PERSERO) ULP HELVETIA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M.)  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*



**Oleh :**

**Nama : Dimas Wahyu Pratama**  
**NPM : 1705160098**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang berlangsung pada hari Kamis, tanggal 23 September 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

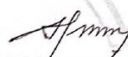
#### MEMUTUSKAN

Nama : DIMAS WAHJU PRATAMA  
N P M : 1705160098  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP HELVETIA MEDAN

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

#### TIM PENGUJI

Penguji I

  
(HANIFAH JASIR, SE, M.Si)

Penguji II

  
(EFRY KURNIA SE, M.Si)

Pemhimbing

  
(Dr. Ir. Hj. R. ABRINA, M.Si)

Ketua

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

Sekretaris

  
(Assoc. Prof. Dr. ADE 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 : DIMAS WAHYU PRATAMA  
N P M : 1705160098  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, dan LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Pada PT.PLN  
(Persero) ULP HELVETIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 17 September 2021

Pembimbing Skripsi

  
Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, Msi

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



  
P. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dimas Wahyu Pratama  
NPM : 1705160098  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) ULP HELVETIA MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data – data benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data – data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil plagiat karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2021

Yang Membuat Pernyataan,

  
Dimas Wahyu Pratama



**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : DIMAS WAHYU PRATAMA  
N.P.M : 1705160098  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Nama Dosen Pembimbing : Dr.Ir.Hj.R.Sabrina,M.Si  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Pada PT.PLN ( Persero) ULP Helvetia Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4 & 5	= Data kependudukan dan jenis industri agar - dapat digunakan analisis setiap variabel & uji - dapat diketahui bagaimana - dapat digunakan agar diketahui hasilnya	14. Sept 2021	MWD
Bab 4 & 5	- Data respon sendiri, lengkap, terdapat beberapa mencari ke-lucuan, lengkap - Hasil penelitian dan hasil penelitian terdahulu - kaitan dgn hasil penelitian terdahulu	17. Sept 2021	MWD
Daftar Pustaka	- bisa dilengkapi sesuai kutipan dan teks	17 Sept 2021	MWD
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju URS Meja Sidang Skripsi (meja hijau)	17. Sept 2021	MWD

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.)

Medan, 17 September 2021  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(Dr.Ir.Hj.R.Sabrina,M.Si)

## ABSTRAK

### **Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan**

**Dimas Wahyu Pratama**

Program Studi Manajemen

Email: [Dimaswahyupratama97572@gmail.com](mailto:Dimaswahyupratama97572@gmail.com)

Dalam hal *Kinerja Karyawan* ada dipengaruhi beberapa variable, *Komunikasi*, *Motivasi*, dan *Lingkungan Kerja*, untuk itu dibutuhkan suatu penelitian seberapa berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk : (1) mengetahui pengaruh *Komunikasi* terhadap *Kinerja Karyawan*, (2) mengetahui *Motivasi* terhadap *Kinerja Karyawan*, (3) mengetahui *Lingkungan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* dan, (4) mengetahui *Komunikasi*, *Motivasi* dan *Lingkungan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Untuk mengetahui pengaruh *Komunikasi* terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Populasi berjumlah 104 orang karyawan tetapi dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah populasi berkurang dan didapatkan sampel sebanyak 83 responden karyawan untuk diteliti dengan menyebarkan kuesioner selama 7 hari di PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinan. Sedangkan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS 22. Hasil penelitian pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan dengan uji t menunjukkan bahwa *Komunikasi* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Hasil penelitian pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan dengan uji t menunjukkan bahwa *Motivasi* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Hasil penelitian pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan dengan uji t menunjukkan bahwa *Lingkungan Kerja* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan dan secara simultan variable *Komunikasi*, *Motivasi* dan *Lingkungan Kerja* mempengaruhi *Kinerja Karyawan* pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

**Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**



## **ABSTRACT**

### ***Effect of Communication, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.***

***Dimas Wahyu Pratama***

***management study program***

Email: [Dimaswahyupratama97572@gmail.com](mailto:Dimaswahyupratama97572@gmail.com)

*In terms of employee performance is influenced by several variables, communication, motivation, and work environment, for that we need a study of how influential it is on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia. The purposes of this study are to: (1) determine the effect of communication on employee performance, (2) determine motivation on employee performance, (3) determine work environment on employee performance and, (4) determine communication, motivation and work environment on performance. Employees at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. To determine the effect of communication on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. The population is 104 employees but by using the slovin formula, the population is reduced and a sample of 83 employee respondents is obtained to be studied by distributing questionnaires for 7 days at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. The data analysis technique in this study uses the classical assumption test, multiple regression, t test, f test, and determinant coefficient. While the data processing in this study using the SPSS 22 software program. The results of the research at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan with the t test showed that communication partially had a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. The results of the research at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan with the t test showed that motivation partially had a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. The results of the research at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan with the t test showed that the work environment partially had a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan and simultaneously variable Communication, Motivation and Work Environment affect Employee Performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.*

***Keywords: Communication, Motivation, Work Environment, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan**”. Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, agar kita menjadi orang-orang intelektual.

Penulisan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun atas ridho Allah, berkat usaha, doa, motivasi dari orangtua dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan proposal skripsi ini dapat terselesaikan. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Sunardi dan Ibunda Sri Rahayu Permata Sari tercinta yang telah memotivasi, membimbing, mendoakan, mendidik, memberikan kasih sayang yang tulus serta materi yang selama ini kalian berikan kepada Ananda, sehingga Ananda bisa menjadi seperti sekarang ini.
2. Bapak DR. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengeyam pendidikan tinggi di UMSU.
3. Bapak Januri S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi 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. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Proposal Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran kepada penulis.
8. Buat seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Pihak PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Cabang Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan memberikan informasi lainnya.
10. Sahabat M. Ibnu Imwi Habibi Dalimunthe yang telah memberikan semangat serta motivasi dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat SANDRA (Sinta Thahara, Siti Sarah, Nurul Auni Lubis, Rahmad Afrizal, dan Khairun Nisa) yang telah memberikan semangat serta dorongan dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
12. Saudara-saudara MESYA (Uwak Imay, Uwak Nandar, Kak Nanda, Bang Bagus, Nadiya, dan Cinta) yang telah memberikan semangat serta dorongannya dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
13. Amanda Salsabila Chaniago yang telah memberikan semangat, menemani, memotivasi, serta mendorong penulis dalam penyelesaian proposal skripsi ini.

14. Teman-teman seperjuangan kelas B Manajemen Pagi Stambuk 2017 yang telah membantu penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Jika ada tulisan dalam skripsi ini yang kurang jelas atau salah ketik, penulis mohon maaf lahir dan batin, karena setiap insan pasti ada salah dan khilaf. Semoga Allah SWT. senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan pengetahuan bagi penulis. Amiin.

Medan, 13 Maret 2021

Penulis

**Dimas Wahyu Pratama**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	5
1.3.Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1.4.Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b>	
2.1.Uraian Teoritis .....	8
2.1.1.Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.1.Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.2.Penilaian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.4.Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2.Komunikasi .....	17
2.1.2.1.Pengertian Komunikasi .....	17
2.1.2.2.Fungsi Komunikasi .....	18
2.1.2.3.Jenis-Jenis Komunikasi Kerja.....	21
2.1.2.4.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja.....	24
2.1.2.5.Indikator Komunikasi Kerja.....	27
2.1.3.Motivasi Kerja .....	30
2.1.3.1.Pengertian Motivasi Kerja .....	30
2.1.3.2.Fungsi Motivasi Kerja.....	31
2.1.3.3.Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	32
2.1.3.4.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	34
2.1.3.5.Indikator Motivasi Kerja.....	37
2.1.4.Lingkungan Kerja .....	39
2.1.4.1.Pengertian Lingkungan Kerja .....	39
2.1.4.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	40
2.1.4.3.Indikator Lingkungan Kerja.....	43
2.2.Kerangka Konseptual .....	45
2.2.1.Hubungan Komunikasi Kerja dengan Kinerja Karyawan..	46
2.2.2.Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	47
2.2.3.Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan..	48
2.2.4.Hubungan Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	48
2.3.Hipotesis .....	49

<b>BAB 3</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	3.1.Pendekatan Penelitian .....	51
	3.2.Definisi Operasional Variabel.....	51
	3.3.Tempat dan Waktu Penelitian .....	54
	3.3.1.Tempat Penelitian .....	54
	3.3.2.Waktu Penelitian.....	55
	3.4.Populasi dan Sampel .....	55
	3.4.1.Populasi.....	55
	3.4.2.Sampel.....	56
	3.5.Teknik Pengumpul Data .....	58
	3.6.Uji Coba Instrument.....	59
	3.6.1.Uji Validitas .....	59
	3.6.2.Uji Realibilitas .....	60
	3.7.Teknik Analisis Data.....	61
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	4.1.Hasil Penelitian .....	69
	4.1.1.Dekripsi Data Responden.....	69
	4.1.2.1.Variabel Komunikasi .....	71
	4.1.2.2.Variabel Motivasi.....	74
	4.1.2.3.Variabel Lingkungan Kerja.....	79
	4.1.2.4.Variabel Kinerja.....	83
	4.1.3.Uji Kualitas Data .....	86
	4.1.3.1.Uji Validitas .....	86
	4.1.3.2.Uji Reabiitas.....	91
	4.1.4.Menguji Asumsi Klasik.....	91
	4.1.4.1.Uji Normalitas.....	91
	4.1.4.2.Uji Multikolineritas.....	93
	4.1.4.3.Uji Heterokedastisitas .....	93
	4.1.5.Regresi Linear Berganda .....	95
	4.1.6.Uji Hipotesis.....	96
	4.1.6.1.Uji F .....	96
	4.1.6.2.Uji T .....	97
	4.1.6.3.Uji Determinasi .....	98
	4.2.Pembahasan.....	98
<b>BAB 5</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	5.1.Kesimpulan .....	103
	5.2.Saran.....	104
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Defenisi Operasional.....	53
Tabel 3.2.	Rencana Pelaksanaan Penelitian.....	55
Tabel 3.3.	Populasi Penelitian.....	56
Tabel 3.4.	Pengambilan Sampel pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan .....	58
Tabel 3.5.	Penilaian Skala <i>Likert</i> .....	60
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	70
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.4.	Tabulasi Jawaban Responden Komunikasi.....	71
Tabel 4.5.	Tabulasi Jawaban Responden Motivasi .....	74
Tabel 4.6.	Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja .....	79
Tabel 4.7.	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	83
Tabel 4.8.	Uji Validitas Variabe Komunikasi.....	87
Tabel 4.9.	Uji Validitas Variabel Motivasi .....	88
Tabel 4.10.	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	89
Tabel 4.11.	Uji Validitas Variabel Kinerja .....	90
Tabel 4.12.	Hasil Uji Reliabilitas .....	91
Tabel 4.13.	Hasil Uji Normalitas Data.....	92
Tabel 4.14.	Uji Multikolineritas.....	93
Tabel 4.15.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	95
Tabel 4.16.	Uji F .....	96
Tabel 4.17.	Uji t .....	97
Tabel 4.18.	Uji Determinasi .....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan Komunikasi Kerjadengan Kinerja Karyawan.....	46
Gambar 2.2	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	47
Gambar 2.3	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	48
Gambar 2.4	Hubungan Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	49
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	67
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis uji F.....	68
Gambar 4.1	Scaterplot .....	94



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di dalam sebuah perusahaan selalu dituntut agar mampu mempertahankan dan mengembangkan daya saing terhadap perusahaan yang sejenis lainnya. Untuk dapat mencapai sebuah cita-cita dan tujuan perusahaan pihak manajemen perusahaan dituntut agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini diakibatkan perkembangan usaha yang kian meningkat mengikuti dari peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia yang menunjukkan adanya persaingan yang semakin meningkat.

Kinerja adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Dalam memperoleh keuntungan yang maksimal maka perusahaan tersebut memerlukan peningkatan produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi maka kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin dan mampu mengembangkan usaha-usahanya.

Sikap dan mental seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya merupakan sebagai tolak ukur dalam tercapainya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan dalam memproduksi dibandingkan input yang digunakan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat tergantung pada masukan yang dihasilkan oleh karyawan dan satuan keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu pimpinan perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016:189) yaitu meliputi, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, komunikasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas, faktor komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja karyawan lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan faktor lainnya. Komunikasi adalah suatu penyampaian energi dari suatu tempat ke tempat yang lain, seperti dalam sistem saraf ataupun penyampaian gelombang-gelombang suara. Komunikasi antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan sangatlah penting, karena jika komunikasi tidak ada maka interaksi di dalam perusahaan tidak akan ada. Komunikasi juga sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dan memiliki pengaruh besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Efektivitas komunikasi menggambarkan keberhasilan komunikasi yang dilakukan oleh manusia, disertai dengan penjelasan tentang hambatan-hambatan yang ditemui ketika manusia melakukan komunikasi. Adapun faktor faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu, tingkat pengetahuan seseorang, pertumbuhan pola pikir manusia dan keterampilan seseorang dalam menguasai suatu bahasa.

Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi kerja karyawan agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2016:146), motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya

dan potensi bawahan, agar mampu bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan kinerja perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu lebih keras dan penuh semangat. Oleh karena itu motivasi kerja penting untuk diri sendiri maupun perusahaan. Dengan kata lain motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pendorong dalam kinerja karyawan lainnya adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu suatu perusahaan diharapkan agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif bisa memberikan perasaan nyaman, tenteram dan dapat membuat karyawan bekerja dengan optimal.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Helvetia merupakan suatu badan usaha milik Negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan yang berada di Kecamatan Helvetia, Kota Medan. Adapun masalah yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan berdasarkan penelitian awal yang dilakukan, peneliti menemukan masih ada karyawan yang belum maksimal kinerjanya, belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena keefektifan dan kemampuan karyawan dalam bekerja masih kurang. Belum optimalnya kinerja karyawan dapat diketahui dari aspek kualitas kerja yang kurang memuaskan

pelanggan, target kerja sering tidak tercapai, terlalu banyak waktu yang tersita dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dan aspek lainnya.

Tidak optimalnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan tidak lepas dari pengaruh efektivitas komunikasi antara karyawan dengan karyawan maupun dengan atasannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan, peneliti mendapatkan informasi bahwa komunikasi kerja karyawan kurang efektif, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang merasa kurang memahami isi pesan secara cermat ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan, karyawan merasa kurang rileks atau nyaman ketika berkomunikasi dengan atasan, karyawan kurang merespon isi pesan yang disampaikan ketika berkomunikasi, terkadang gaya komunikasi karyawan dengan sebahagian karyawan kurang harmonis, dan beberapa karyawan yang tidak mengindahkan pesan yang disampaikan oleh atasan.

Tidak optimalnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan juga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa karyawan kurang bersemangat bekerja keras yang disebabkan oleh pekerjaannya tidak dapat menambah wawasannya dalam pekerjaan yang diminatinya, kurang tekun dalam bekerja, pekerjaannya tidak dapat memicu ide kreatifitasnya yang disebabkan oleh SOP kerja perusahaan, dan kurangnya dukungan antara sesama rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan masing-masing.

Menurunnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan tidak lepas dari pengaruh lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal ini dapat

dilihat dari fakta banyaknya karyawan yang merasa penerangan cahaya di tempat kerja kurang nyaman, karyawan merasa sirkulasi udara yang terdapat di tempat kerjanya tidak segar, karyawan merasa situasi kebisingan suara di tempatnya bekerja terlalu bising, bau-bauan di dalam ruangan kerja kurang nyaman untuk penciumannya, dan dekorasi maupun tata ruang kerja kurang efektif untuk membantu kelancaran pekerjaan karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang ditemukan oleh peneliti, yaitu antara lain:

1. Kualitas kerja karyawan kurang memuaskan pelanggan.
2. Target kerja sering tidak tercapai.
3. Terlalu banyak waktu yang tersita dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
4. Beberapa karyawan yang bekerja kurang tekun.
5. Ketika berkomunikasi dengan atasan, karyawan merasa kurang tenang atau gugup.
6. Karyawan kesulitan dalam berkomunikasi dengan pelanggan.
7. Karyawan merasa penerangan cahaya di tempat kerjanya kurang nyaman.
8. Karyawan merasa situasi suara di tempatnya bekerja terlalu bising.
9. Dekorasi maupun tata ruang kerja kurang efektif untuk membantu kelancaran pekerjaan karyawan

### **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1. Batasan Masalah**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini peneliti tidak meneliti semua faktor-faktor tersebut, tetapi dibatasi hanya pada faktor komunikasi, motivasi kerja, lingkungan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

#### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat diambil sebagai dasar kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan?
4. Apakah pola komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan?

### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.



2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada khususnya, maupun bagi perusahaan atau instansi pada umumnya mengenai pengaruh antara komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pada khususnya mengenai pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Menyebarkan luaskan informasi tentang pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Sebagai bahan acuan/rujukan untuk penelitian yang relevan bagi peneliti lain.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2017:67), kinerja adalah “hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja atau prestasi kerja adalah “hasil kerja seseorang selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama” (Fahmi, 2017:179).

Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018:350), kinerja adalah hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan. Kemudian (Wibowo, 2013:7) menyatakan bahwa kinerja adalah “tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Menurut (Darodjat, 2015:111), kinerja adalah “tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan organisasi atau perusahaan tertentu”.

Menurut (Poltak & Sinambela, 2019:43) kinerja adalah “seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan”. Sedangkan menurut (Fattah, 2017:8) kinerja seorang pegawai/karyawan adalah “hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dimaksud adalah barang atau jasa yang diberikan karyawan pada perusahaan.

#### **2.1.1.2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif karena adanya kebijakan atau program lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan suatu perusahaan maupun suatu organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Wibowo, 2013:187), penilaian kinerja adalah “proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Kemudian (Fahmi, 2017:203) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah “suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”.

Selain itu, (Suwatno & Priansa, 2018:197) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah “suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok”. Kemudian menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018:194), penilaian kinerja adalah “sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap individu (karyawan) untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui kekurangan dan kelebihan kinerja karyawan tersebut. Hal ini juga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan dapat tercapai.

### **2.1.1.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2017:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya, karyawan terdiri dari kemampuan potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja dan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Simanjuntak, 2011:11) bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

1. Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan

membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan komunikasi pekerja.

## 2. Komunikasi individu

Komunikasi adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Komunikasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

## 3. Dukungan organisasi.

Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Selanjutnya menurut (Samsuddin, 2018:79) faktor yang mempengaruhi kinerja ialah:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukann pekerjaanya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian  
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan.
2. Pengetahuan  
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rancangan Kerja  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi Kerja  
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan



Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

#### 14. Komunikasi Kerja

Merupakan cara berkomunikasi dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan baik komunikasi karyawan dengan karyawan maupun dengan atasan.

##### **2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Fattah, 2017:56) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Hasil kerja, dengan indikator kuantitas hasil kerja kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, dengan indikator disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian
3. Sifat pribadi, dengan indikator kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Menurut (Mangkunegara, 2017:75) bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap kerja.

Sedangkan Indikator kinerja karyawan menurut (Bangun, 2012:233) dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### 1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

##### 2. Kualitas Pekerjaan

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

### 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

### 4. Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

### 5. Kemampuan Kerja sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Selanjutnya menurut (Kasmir, 2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

#### 1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

#### 2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

#### 3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

#### 4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

#### 5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Berbagai macam indikator di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini terdiri dari indikator kualitas (mutu), kuantitaas (jumlah), waktu (jangka waktu), kerja sama antar karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan yang termuat dalam kisi-kisi angket yang telah disediakan untuk diajukan kepada karyawan.

## **2.1.2. Komunikasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Komunikasi**

Organisasi merupakan sekelompok manusia yang bekerja dalam suatu tempat dan saling ketergantungan guna mencapai beberapa tujuan. Di dalam organisasi, karyawan bisa bekerja dalam suatu tempat dan saling ketergantungan satu sama lainnya melalui komunikasi. Menurut (Mangkunegara, 2017:145) bahwa komunikasi adalah “pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.” Menurut (Wibowo, 2013:166), komunikasi merupakan “proses penyampaian informasi antara pengirim informasi kepada penerima pesan untuk memahami dan terbuka peluang untuk memberikan respon balik kepada si pengirim informasi”.

Sedangkan menurut (Munandar, 2014:137), komunikasi adalah “penyampaian dan pemahaman suatu maksud, maksudnya menunjukkan bahwa komunikasi terjadi apabila informasi berhasil disampaikan. Komunikasi yang baik sering didefinisikan oleh komunikator sebagai kesepakatan atas pesan yang dikirimnya, bukan pemahaman atas pesan”. Selanjutnya menurut (Handoko, 2016:272) menyatakan bahwa komunikasi adalah “proses pemindahan pengertian dalam gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah sarana dalam suatu organisasi untuk menyampaikan harapan mereka dan

saling mengkoordinasi pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan dengan lebih efisien dan efektif.

### **2.1.2.2.Fungsi Komunikasi**

Adapun beberapa fungsi komunikasi dalam organisasi menurut (Dewi, 2010:23), yaitu:

1. Informatif

Pimpinan dan anggota organisasi membutuhkan banyak sekali informasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Informasi tersebut berkaitan dengan upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Pengendalian (*Regulatory*)

Komunikasi berfungsi sebagai pengatur dan pengendali organisasi. Komunikasi dalam hal ini berupa peraturan, prosedur, perintah dan laporan.

3. Persuasif

Komunikasi berfungsi sebagai mengajak orang lain mengikuti atau menjalankan ide/gagasan atau tugas.

4. Integratif

Dengan adanya komunikasi, organisasi yang terbagi menjadi beberapa bagian atau departemen akan tetap merupakan satu kesatuan yang utuh dan terpadu.

Menurut (Usman, 2013:420) komunikasi memiliki beberapa fungsi , antara lain:

1. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan menerima informasi.



3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4. Mengubah perilaku melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
5. Mengubah keadaan sosial.
6. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan

Menurut (Marwansyah, 2014:321) ada beberapa fungsi dari komunikasi

antara lain:

1. Fungsi Informasi
2. Fungsi Perintah dan Instruksi
3. Fungsi Pengaruh dan Persuasi atau Motivasi
4. Fungsi Integrasi
5. Fungsi Pengungkapan Emosi

Sedangkan menurut Bangun (Bangun, 2012:361), ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antar lain sebagai berikut:

1. Fungsi Pengawasan

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

## 2. Sebagai Motivasi

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

## 3. Pengungkapan Emosi

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

## 4. Fungsi Informasi

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

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa fungsi komunikasi ini tidak bisa dipandang hanya satu fungsi lebih penting dari fungsi lainnya. Semua fungsi ini mempunyai kepentingan secara tersendiri. Misalnya agar individu atau kelompok dapat bekerja dengan baik perlu dipertahankan beberapa macam pengawasan terhadap anggotanya sebagai motivasi, merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik menyediakan fasilitas dalam pengungkapan emosi, sehingga sesuai membuat pilihan-pilihan dalam pengambilan keputusan dan media dalam pengintegrasian dengan lingkungan.

### **2.1.2.3. Jenis-Jenis Komunikasi Kerja**

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

1. Komunikasi verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain melalui tulisan maupun lisan.

2. Komunikasi nonverbal

Komunikasi nonverbal memiliki sifat yang kurang terstruktur yang membuat komunikasi nonverbal sulit untuk dimengerti. Jenis komunikasi nonverbal adalah gerak isyarat-isyarat tertentu, komunikasi ini lebih bersifat spontan misalnya seseorang akan menggelengkan kepala apabila dia tidak setuju.

Menurut (Bismala et al., 2015:152), komunikasi yang terjadi dapat dikelompokkan berdasarkan beberapa jenis. Berdasarkan arahnya, komunikasi yang terjadi bisa berbentuk:

1. Komunikasi ke bawah, komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya.
2. Komunikasi ke atas, ketika bawahan memberikan umpan balik pada atasan, atau komunikasi yang terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya.
3. Komunikasi lateral, komunikasi horizontal sesama anggota dalam kelompok. Komunikasi ini digunakan untuk mempermudah terjadinya

koordinasi di antara anggota kelompok sehingga tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan tugas di antara anggota.

Menurut

Menurut (Bangun, 2012:364) komunikasi pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam 3 bentuk, yaitu:

1. Komunikasi tertulis (*written communication*) merupakan salah satu bentuk penyampaian pesan melalui berbagai bentuk surat, memo, laporan berkala organisasi, pengumuman di buletin, dan alat lain yang digunakan untuk mengirimkannya melalui kata-kata atau simbol tertulis.
2. Komunikasi lisan (*oral communication*) adalah bentuk komunikasi dalam penyampaian pesan yang dilakukan secara lisan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor waktu, kecepatan, biaya, dan keterampilan individu dalam berkomunikasi.
3. Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang dilakukan dalam menyampaikan pesan dapat dilakukan dengan menggunakan isyarat-isyarat tertentu yang dapat dipahami oleh penerima pesan. Komunikasi nonverbal meliputi seluruh pesan yang disampaikan secara tidak tertulis meliputi gerakan tubuh, kontak mata, ekspresi wajah, dan lain sebagainya.

Sedangkan Menurut (Muhammad, 2016:4), komunikasi dapat dibagi ke dalam beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata baik yang dinyatakan secara lisan maupun secara tertulis.

2. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vokal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan.

3. Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi dari atas ke bawah adalah komunikasi untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.

4. Komunikasi dari bawah ke atas

Komunikasi dari bawah ke atas adalah komunikasi untuk mensuplai informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah.

5. Komunikasi Lateral atau Horizontal

Komunikasi lateral atau horizontal adalah bentuk komunikasi yang bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah.

6. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staff, yaitu bahwa hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staff dapat

berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

#### **2.1.2.4.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017:149) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Faktor dari pihak pengirim (*sender*)

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

2. Faktor dari pihak penerima (*receiver*)

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

Menurut (Rivai & Mulyadi, 2012:428) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh:

1. Jabatan

Level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak.

2. Tempat

Ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar pegawai yang selevel maupun antar atasan dengan bawahan.

3. Alat komunikasi

Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi.

Menurut (Ariani, 2018:12-14) faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah:

1. Faktor personal

Faktor personal yang dapat menghambat atau interpretasi pesan yang akurat di antaranya mencakup faktor emosional, faktor sosial, dan faktor kognitif.

2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi komunikasi yang mencakup faktor fisik dan faktor penentu sosial.

3. Faktor yang berhubungan

Faktor hubungan mengacu pada status individu dalam hal kedudukan sosial, kekuatan, tipe hubungan, usia dan lain-lain.

4. Faktor budaya

Misalnya pesan yang disampaikan oleh kontak sentuh dan mata bergantung pada konteks budaya seseorang.

5. Faktor jarak dan jauh

Setiap orang memiliki batas tak terlihat, zona penyangga, atau ruang pribadi.

6. Faktor waktu

Jumlah waktu yang dihabiskan untuk berkomunikasi bergantung pada kebutuhan klien.

Sedangkan menurut (Mulyana, 2014:61), faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan berkomunikasi secara lisan dengan baik dipengaruhi oleh:

1. Situasi

Situasi yang dimaksudkan adalah hal-hal yang menyangkut keadaan atau kondisi saat pembicaraan/ceramah sedang berlangsung, seperti tingkat pengetahuan pendengar, situasi yang formal (forum resmi) atau dalam situasi biasa atau kekeluargaan (informal), dan situasi sedih atau gembira.

2. Ruang

Hal ini tentang tempat dimana sedang berbicara, misalnya di dalam ruangan gedung atautkah di lapangan.

3. Waktu

Dimaksudkan dengan waktu disini adalah, di samping waktu yang sebenarnya yaitu apakah pagi, siang, sore atau malam, juga tentang isi materi yang akan dibicarakan, apakah hal tersebut masih aktual atautkah sudah usang atau basi.

4. Tema

Sebuah tema sangat penting artinya dalam suatu pembicaraan, sehingga di dalam pembicaraan seorang pembicara dapat fokus atau terarah.

5. Isi atau Materi

Isi pembicaraan hendaknya sesuai dengan tema yang telah dipersiapkan dengan mantap sebelumnya dan menarik minat pendengar. Daya tarik suatu materi juga akan sangat menentukan keberhasilan suatu pembicaraan.

6. Teknik Penyajian

Teknik yang dimaksudkan disini adalah cara-cara yang digunakan didalam berbicara, seperti kemampuan menggunakan bahasa lisan dengan baik,



ekspresi yang menarik, stressing (penekanan), kemampuan memberikan refreshing (penyegaran) dengan menyelipkan intermezzo.

### **2.1.2.5.Indikator Komunikasi Kerja**

Menurut (Pratminingsih, 2016:17) menyatakan indikator dalam komunikasi adalah:

1. Pola komunikasi yang digunakan berkaitan dengan arah komunikasi yang dijalankan dalam suatu organisasi. Pola komunikasi menunjukkan siapa yang diijinkan berbicara dan kepada siapa dia diijinkan berbicara.
2. Gaya komunikasi, berkaitan dengan cara yang diambil dalam melakukan komunikasi dalam satu organisasi. Gaya komunikasi yang tepat sasaran akan menjadikan proses komunikasi dalam suatu organisasi menjadi lebih solid, lebih mudah dipahami sehingga tidak menimbulkan kesalahan pahaman.
3. Etika komunikasi adalah suatu perilaku yang dilaksanakan ketika proses komunikasi berlangsung. Dalam hal ini, perlu adanya kode etik yang berlaku dalam organisasi sehingga dapat memberi batasan pada etika dalam melakukan komunikasi.

Menurut (Thoha, 2013:191), untuk mengetahui baik atau buruknya suatu komunikasi dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Keterbukaan

Yaitu keinginan untuk terbuka mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.

2. Empati

Yaitu mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.

### 3. Dukungan

Yaitu mencoba tidak untuk mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau hanya sekedar mengangguk-anggukan kepala.

### 4. Kepositifan

Yaitu komunikasi antar pribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap seseorang

### 5. Kesamaan

Yaitu komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

Menurut (Ganiem, 2018:28) ada beberapa indikator komunikasi antara lain:

1. Pemahaman, artinya penerimaan yang cermat atas pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan.
2. Kesenangan, yaitu komunikasi menimbulkan kesejahteraan bersama, hal ini terkait erat dengan kenyamanan bersama.
3. Mempengaruhi sikap, artinya sebagai kemampuan untuk menimbulkan seseorang terbujuk atau sikapnya terpengaruh.
4. Memperbaiki hubungan, artinya komunikasi efektif akan meningkatkan hubungan yang baik, untuk itu dibutuhkan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan.
5. Tindakan, artinya komunikasi memberikan hasil yang diinginkan, yaitu agar orang menerima pesan berkenan melakukan tindakan yang ditujukan.

Sedangkan menurut (Aw, 2010:105), untuk mengetahui baik atau buruknya suatu komunikasi dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

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

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal, yakni untuk membina hubungan baik.

5. Tindakan

Kedua belak pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Berdasarkan indikator di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator dari (Aw, 2010:105) sebagai indikator yang mengukur baik buruknya

komunikasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang terdiri dari indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan yang termuat dalam kisi-kisi angket yang disediakan untuk dijawab oleh karyawan.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2016:110), motivasi kerja adalah “interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya”. Menurut (Mangkunegara, 2017:93), motivasi adalah “kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.” Sedangkan (Wibowo, 2013:322) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah “serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Kemudian (Sule & Priansa, 2018:218) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah “proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya pencapaian tujuan”.

Menurut (Fahmi, 2017:100) motivasi kerja adalah “aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Menurut (Hartatik, 2018:162) motivasi kerja adalah “suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki”.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016:143) motivasi kerja adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.

### **2.1.3.2.Fungsi Motivasi Kerja**

Menurut (Pianda, 2018:59), fungsi motivasi merupakan “menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, tujuan yang diperoleh karena berkerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah oerkerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.” Sedangkan menurut (Iskandar, 2018:34) motivasi berfungsi “untuk menggerakkan atau menggugah seorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.”

Menurut (Hasibuan, 2016:146), terdapat beberapa fungsi motivasi kerja untuk seorang karyawan dalam bekerja, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2012:17-18), terdapat beberapa fungsi motivasi kerja untuk seorang karyawan dalam bekerja, yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

#### **2.1.3.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut (Winardi, 2016:5), ada 2 jenis motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-

teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andai kata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Menurut (Hasibuan, 2016:150), ada 2 jenis motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang prestasi kerjanya di bawah standar.

Menurut (Suryabrata, 2010:71), berdasarkan sumber pemerolehannya, motivasi dapat dibedakan menjadi:

1. Motif bawaan

Motif bawaan yaitu motif yang sudah dibawa sejak lahir. Motif ini ada tanpa dipelajari, seperti; dorongan untuk makan, minum, dan sebagainya. Motif-motif ini seringkali disebut juga motif-motif yang disyaratkan secara biologis, artinya ada dalam warisan biologis manusia.

2. Motif yang dipelajari

Motif yang dipelajari yaitu motif yang timbulnya karena dipelajari, seperti: dorongan untuk belajar sesuatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengejar kedudukan dalam masyarakat, dan sebagainya. Motif ini disebut juga dengan motif yang disyaratkan secara sosial, karena motif ini terbentuk dari lingkungan sosial manusia dengan sesama manusia.

Sedangkan menurut (Fahmi, 2017:100), adapun bentuk-bentuk motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok) adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

#### **2.1.3.4.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Tobing & Napitupulu, 2011:44), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan pribadi

Kebutuhan pribadi adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuai dengan bakat dan minatnya sendiri.

2. Tujuan persepsi individu atau kelompok

Tujuan persepsi individu atau kelompok adalah suatu proses untuk mencapai suatu pandangan antara individu maupun kelompok.

3. Cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan, dan persepsi



Cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan, dan persepsi adalah bagaimana proses untuk mewujudkan suatu kebutuhan, tujuan dan persepsi suatu individu atau kelompok.

Menurut (Kadarisman, 2013:296), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor intern yang terdapat dalam diri pegawai

Faktor yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Kemampuan pribadi.
- b) Tingkat pendidikan.
- c) Keinginan dan harapan.
- d) Kebutuhan.
- e) Kelelahan dan kebosanan.
- f) Kepuasan kerja.

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri pegawai

Faktor ekstern yang berasal dari luar pegawai juga dapat memengaruhi motivasi di antaranya: a) Faktor lingkungan. b) Sarana dan prasarana.

Menurut (Sutrisno, 2016:116), faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: a) Keinginan untuk dapat hidup, b) Keinginan untuk dapat memiliki benda, c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan e) Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu: a) Kondisi lingkungan kerja, b) Kompensai yang

memadai, c) Supervisi yang baik, d) Adanya jaminan pekerjaan, e) Status dan tanggung jawab, dan f) Peraturan yang fleksibel.

Sedangkan menurut (Yusuf & Arif, 2015:264), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Atasan

Atasan adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam memimpin, atau dalam arti dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

2. Kolega

Kolega merupakan teman seprofesi yang dapat berasal dari perusahaan maupun di luar perusahaan.

3. Sarana Fisik

Sarana Fisik merupakan sarana yang dapat dilihat, diraba, dan dirasakan bagi yang menggunakannya.

4. Kebijakan Peraturan

Kebijakan peraturan adalah suatu kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan sebuah peraturan.

5. Imbalan Jasa Uang dan Non Uang

Imbalan jasa uang dan non uang adalah suatu imbalan atas pemakaian jasa uang dan non uang.

6. Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap orang.

7. Tantangan

Tantangan adalah suatu hal yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan dalam mengatasi masalah.

### **2.1.3.5.Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Robbins, 2015:174), adapun indikator penilaian motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan kekuasaan.
2. Kebutuhan untuk berprestasi.
3. Kebutuhan akan afiliasi

Menurut (Sule & Priansa, 2018:234), adapun indikator penilaian motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Usaha (*Effort*)

Usaha merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2. Ketekunan (*Persistence*)

Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.

3. Arah (*Direction*)

Hal ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilakunya bekerja.

Menurut (Hamzah, 2011:23), adapun indikator penilaian motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan
2. Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan
3. Adanya harapan dan cita-cita
4. Penghargaan dan penghormatan atas diri

5. Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik.

Adapun indikator penilaian motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017:111) adalah sebagai berikut:

1. Kerja Keras

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

2. Orientasi Masa Depan

Didasarkan wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Ketekunan

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

4. Tingkat Cita-Cita yang Tinggi

Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

5. Usaha untuk Maju

Didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6. Hubungan dengan Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

Berdasarkan indikator di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator dari (Mangkunegara, 2017:111) sebagai indikator yang mengukur baik buruknya motivasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang terdiri dari indikator kerja keras, orientasi masa depan, ketekunan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, dan hubungan dengan rekan kerjanya yang termuat dalam kisi-kisi angket yang disediakan untuk dijawab oleh karyawan.

#### **2.1.4. Lingkungan Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut (Busro, 2017:304), lingkungan kerja adalah “wahana yang ada di dalam organisasi lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan”. Menurut (Rachmawati, 2013:19), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”.

Menurut (Alhusin, 2017:34) lingkungan kerja adalah “suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.” Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2013:23), lingkungan kerja adalah “suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

#### **2.1.4.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Laksmi et al., 2016:172) yaitu “kebersihan, luas ruangan, suhu udara, ventilasi, penerangan, fasilitas kesehatan, penyediaan air minum, tempat pakaian, lantai, mesin, kotak P3K, perlindungan dari kebakaran, pemberitahuan kecelakaan.” Menurut (Afandi, 2018:66) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu “bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana angkutan karyawan.”

Menurut (Sunyoto, 2015:38), terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah:

1. Hubungan karyawan, meliputi bagaimana a) kondisi kepemimpinan yang baik, b) distribusi yang baik, c) kondisi kerja yang baik, dan 4) sistem pengupahan yang jelas.
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara

Menurut (Sedarmayanti, 2017:62-64), terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan karyawan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

4. Sirkulasi udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

#### 7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman dan mengganggu kenyamanan karyawan.

#### 8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi atau tata letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik

Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).



### **2.1.4.3.Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2014:97) adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja.
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan.
- 4) Tersedianya fasilitas untuk karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:71), untuk mengetahui baik atau buruknya suatu lingkungan kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Penerangan cahaya
  - b. Temperatur
  - c. Kebisingan
  - d. Tata letak
  - e. Keamanan
  
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
  - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
  - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Menurut (Priansa & Garnida, 2013:129), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Sirkulasi udara.

Oksigen sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

## 2. Pencahayaan.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

## 3. Kebisingan.

Siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

## 4. Warna.

Komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak/kurang menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Menurut (Sunyoto, 2015:45), untuk menentukan baik atau tidaknya suatu lingkungan kerja dapat diukur berdasarkan indikator berikut ini:

### 1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

### 2. Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

### 3. Suhu udara

Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

#### 4. Ruang gerak yang diperlukan

Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

#### 5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

#### 6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Berdasarkan indikator di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator dari (Sunyoto, 2015:45), sebagai indikator yang mengukur baik buruknya lingkungan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang terdiri dari indikator penerangan cahaya, temperature, kebisingan, tata letak, keamanan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan hubungan kerja antar rekan kerjayang termuat dalam kisi-kisi angket yang disediakan untuk dijawab oleh karyawan.

### **2.2. Kerangka Konseptual**

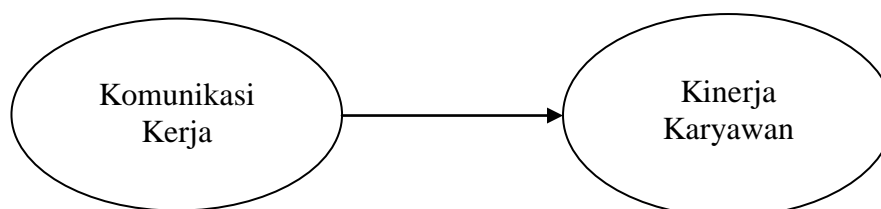
Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusun kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

### 2.2.1. Hubungan Komunikasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau gagasan dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi sebagai praktik ada dua macam: pertama, praktik komunikasi yang dilakukan oleh individu dalam interaksi sosialnya, dan yang kedua, praktek komunikasi yang dilakukan oleh individu berkaitan dengan komunikasi sebagai bidang pekerjaan (Panuju, 2018:45). Ketika karyawan memiliki komunikasi yang baik dan mampu berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lainnya, maka kinerja akan meningkat karena komunikasi yang efektif, berarti keluhan akan berkurang dan karyawan mampu mengerjakan pekerjaan lebih banyak lagi.

Baik atau buruknya komunikasi karyawan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Fachrezi & Khair, 2020:117), (Julita & Arianty, 2019:204), (Kamal, 2015:69),(Wandi & Adha, 2019:27), dan (Ardiansyah, 2016:27) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

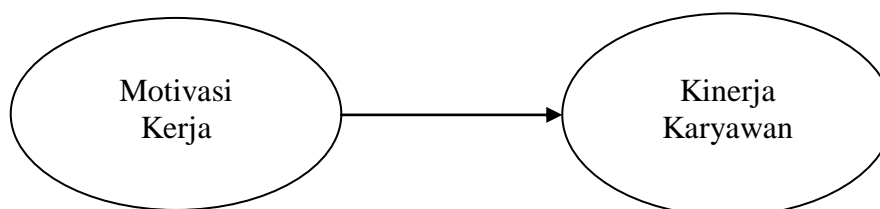
Keterkaitan antara komunikasi kerja dengan kinerja karyawan dapat digambarkan pada kerangka berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**  
**(Hubungan Komunikasi Kerjadengan Kinerja Karyawan)**

### 2.2.2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki potensi dan fasilitas pendukung dari perusahaan maka karyawan akan merasa puas dengan perusahaan dan kinerja karyawan pun akan meningkat. Selain itu arahan dan motivasi kerja tinggi yang diberikan pimpinan juga penting dalam pencapaian kinerja karyawan tersebut. Dengan kata lain, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2020:203), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Rivai, 2021), (Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Jufrizen, 2017), (Gultom, 2014:183), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Farisi et al., 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019:140), dan (Prayogi & Nursidin, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



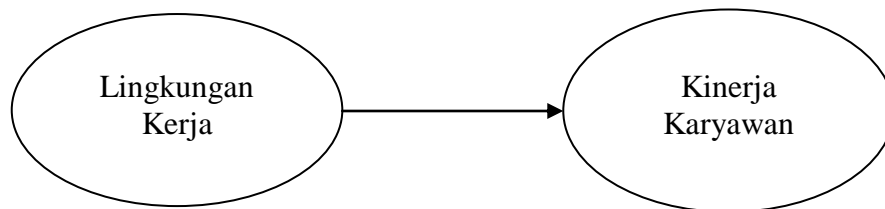
**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual**  
**(Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan)**

### 2.2.3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja. Dengan adanya lingkungan kerja baik fisik maupun lingkungan sosial yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018: 2018:57), (Fachrezi & Khair, 2020:117), (Farisi & Fani, 2019), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020:77), dan (Kusumastuti et al., 2019:51) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:

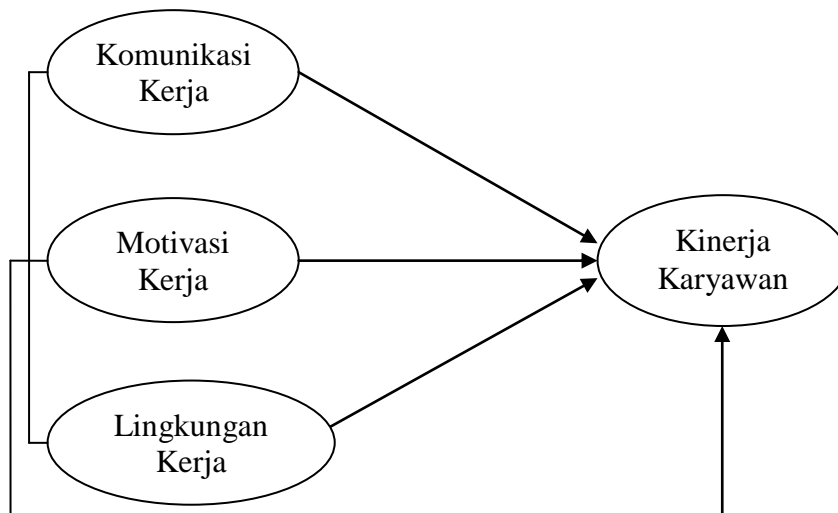


**Gambar 2.3**  
**Kerangka Konseptual**  
**(Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan)**

### 2.2.4. Hubungan Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan pola komunikasi kerja karyawan, karena semakin efektif komunikasi menyebabkan semakin tinggi kinerja yang bisa dicapai. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana & Gunawan, 2007:111), (Bahagia et al.,

2018:105), (Andayani & Tirtayasa, 2019:53)(Marliani, 2016:73) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berikut ini digambarkan keterkaitan antara variabel tersebut:



**Gambar 2.4**  
**Kerangka Konseptual**  
**(Hubungan Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja**  
**dengan Kinerja Karyawan)**

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori dan kerangka konsep yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan desain kausal. Menurut (Sugiyono, 2018:30) desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

#### **3.2. Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan oleh peneliti meliputi variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

1. Variabel independen (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Yang termasuk variabel independen dalam penelitian ini adalah:

a. Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Kegiatan *Code of Conduct* merupakan satu-satunya kegiatan yang pelaksanaannya dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang dapat mengumpulkan seluruh karyawan mulai dari tingkatan tertinggi yaitu Manajer Area, Assisten Manajer, Supervisor dan Fungsional di dalam ruang dan waktu yang sama, dengan seperti itu dalam kegiatan *Code of Conduct* komunikasi akan berlangsung secara variatif. Komunikasi organisasi dalam kegiatan *Code of Conduct* akan berlangsung mengikuti rantai formal maupun rantai informal organisasi.

b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan adalah pemberian Imbalan Prestasi Kerja (IPK), ini diberikan kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja

c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Fokus pada peningkatan dan perbaikan lingkungan kerja karyawan seperti lain penerangan cahaya, suhu udara, suara-suara, keamanan kerja, serta hubungan karyawan.

2. Variabel Dependen (Y). Variabel dependen merupakan variabel terikat dan menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka variable-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan diukur seperti pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1.**  
**Defenisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi operasional</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Skala</b>
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Kegiatan <i>Code of Conduct</i> merupakan satu-satunya kegiatan yang pelaksanaannya dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang dapat mengumpulkan seluruh karyawan mulai dari tingkatan tertinggi yaitu Manajer Area, Assisten Manajer, Supervisor dan Fungsional di dalam ruang dan waktu yang sama, dengan seperti itu dalam kegiatan <i>Code of Conduct</i> komunikasi akan berlangsung secara variatif. Komunikasi organisasi dalam kegiatan <i>Code of Conduct</i> akan berlangsung mengikuti rantai formal maupun rantai informal organisasi.	a. Pemahaman b. Kesenangan c. Pengaruh pada sikap d. Hubungan yang makin baik e. Tindakan (Aw, 2010:105).	Likert
Motivasi Kerja(X <sub>2</sub> )	Motivasi yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan adalah pemberian Imbalan Prestasi Kerja (IPK), ini diberikan kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja	a. Kerja Keras b. Orientasi Masa Depan c. Ketekunan d. Tingkat Cita-Cita yang Tinggi e. Usaha untuk Maju f. Hubungan dengan Rekan Kerja (Mangkunegara, 2017:111)	Likert
Lingkungan Kerja(X <sub>3</sub> )	Fokus pada peningkatan dan perbaikan lingkungan kerja karyawan seperti lain penerangan cahaya, suhu udara, suara-suara, keamanan kerja, serta hubungan karyawan	a. Penerangan b. Kebisingan c. Suhu udara d. Ruang gerak yang diperlukan e. Pewarnaan f. Keamanan (Sunyoto, 2015:45)  0	Likert

Kinerja Karyawan(Y)	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	a. Kualitas (mutu) b. Kuantitaas (jumlah) c. Waktu (jangka waktu) d. Kerja sama antar karyawan e. Penekanan biaya f. Pengawasan (Kasmir, 2016:208-210)	Likert
---------------------	--	--	--------

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Penelien ini dilakukan di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang beralamat di Jl. Kemuning Raya, Kec. Helvetia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Adapun alasan peneliti memilih PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan sebagai tempat penelitian karena peneliti pernah Magang di perusahaan tersebut dan perusahaan tersebut dapat membantu peneliti dalam memperoleh data tentang tingkat pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

### 3.3.2. Waktu Penelitian

Jadwal penelitian ini akan dilaksanakan dengan rencana jadwal sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Rencana Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan				
		Februari 2021	Maret 2021	April 2021	Mei 2021	September 2021
1	Pengajuan Judul					
2	Persetujuan Judul					
3	Pengerjaan Proposal					
4	Bimbingan Proposal					
5	Seminar Proposal					
6	Penyusunan Skripsi					
7	Bimbingan Skripsi					
8	Sidang Meja Hijau					

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.

Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2021 yang berjumlah 104 orang.

**Tabel 3.3.**  
**Populasi Penelitian**

No	Bagian	Jumlah Populasi
1	Pengembangan dan SDM	12
2	Administrasi dan Keuangan	8
3	Operasional	62
4	Kekaryawanan	15
5	Perencanaan	7
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		104

### 3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \text{ (Sugiyono, 2018: 87)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e<sup>2</sup> = Tingkat Kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 1%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan

adalah 100 orang, maka jumlah sampel dapat ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{104}{1 + 104 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 104 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{104}{1 + 0,26}$$

$$n = \frac{104}{1,26}$$

$$n = 82,5 = 83$$

Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung sampel dari populasi berjumlah 83 orang karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada tahun 2021. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang yang diambil dari karyawan tetap pada bagian Pengembangan dan SDM, Administrasi dan Keuangan, Operasional, Kekaryawanan, dan Perencanaan di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada tahun 2021.

**Tabel 3.4.**  
**Pengambilan Sampel pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan**

<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
Pengembangan dan SDM	12	9
Administrasi dan Keuangan	8	6
Operasional	62	51
Kekaryawanan	15	12
Perencanaan	7	5
<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>104</b>	<b>83</b>

Dari tabel di atas dengan menggunakan rumus dapat diketahui sampel pada bagian Pengembangan dan SDM sebanyak 9 orang, bagian Administrasi dan

Keuangan sebanyak 6 orang, bagian Operasional sebanyak 51 orang, bagian Kekaryawanan sebanyak 12 orang, dan bagian Perencanaan sebanyak 5 orang.

Untuk menentukan siapa yang menjadi sampel, ditentukan dengan cara acak berdasarkan jumlah sampel tabel di atas. Setiap karyawan akan diberikan nomor dan dimasukkan ke dalam botol, kemudian diacak, selanjutnya diambil nomor sebanyak jumlah sampel yang dibutuhkan.

### **3.5. Teknik Pengumpul Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2. Angket (Quesioner)

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada karyawan Kantor PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan untuk dijawab.

3. Observasi

Melakukan pengamatan terhadap pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan yang dapat dilihat secara langsung dengan berpedoman kepada angket penelitian.

4. Studi Dokumentasi

Melakukan pengumpulan data dari dokumen-dokumen yang relevan dengan data penelitian.



Di dalam penelitian ini penilaian angket yang digunakan dilakukan penilaian dengan metode skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai empat opsi jawaban yaitu:

**Tabel 3.5.**  
**Penilaian Skala *Likert***

No	Pertanyaan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk angket tersebut akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas atas item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel independen dan dependen penelitian. Untuk uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

### 3.6. Uji Coba Instrument

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket maka dilakukan uji instrument pengambilan data. Adapun uji instrument yang dilakukan:

#### 3.6.1. Uji Validitas

Untuk menentukan koefisien validitas angka digunakan korelasi produk moment (Arikunto, 2013:87) dengan 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:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y
- n : Jumlah sampel
- X : Skor item
- Y : Skor total

$$\begin{aligned} \sum X & : \text{Jumlah skor item} \\ \sum Y & : \text{Jumlah skor total} \\ \sum X^2 & : \text{Jumlah kuadrat skor item} \\ \sum Y^2 & : \text{Jumlah kuadrat skor total} \end{aligned}$$

Dengan membandingkan harga  $r_{hitung}$  yang diperoleh dengan  $r_{tabel}$  untuk  $n$  (jumlah karyawan sebagai sampel) dan taraf signifikan 95% atau  $\alpha = 0,05$  dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka hasil tersebut dikatakan valid tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka hasil tersebut dinyatakan tidak valid. Uji ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS.

0,00-0,20 : validitas sangat rendah

0,21-0,40 : validitas rendah

0,41-0,83 : validitas cukup

0,61-0,80 : validitas tinggi

0,81- 1,00 : validitas sangat tinggi

### 3.6.2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan suatu pemahaman bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mencari reliabilitas instrument dalam penelitian digunakan rumus Alpha (Arikunto, 2013:122), dengan rumus:

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan soal

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

$\sum \sigma_t^2$  = Variasi total

Untuk menafsirkan harga reliabilitas soal angket maka harga tersebut dikonfirmasi dengan tabel harga kritik *r product moment*. Dengan kriteria jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal angket keseluruhan tergolong reliabel. Uji ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Pengujian Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016:154). Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah dengan analisis grafik untuk mendeteksi apakah residual mengikuti berdistribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi

memenuhi asumsi normalitas, demikian sebaliknya. Selain itu bisa juga melalui uji analisis statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov-Smirnov atau biasa disingkat K-S. Uji K-S di buat dengan membuat hipotesis:

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila  $sig > 0,05$  dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data normal ( $H_0$  diterima), sebaliknya bila  $sig < 0,05$  dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data tidak normal ( $H_a$  diterima). Uji ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance value*. Batas dari *tolerance value* adalah 0,10 dan batas dari VIF adalah 10.

Perumusan hipotesa untuk uji multikolinieritas adalah:

$H_0$  : Tidak terjadi multikolinieritas

$H_a$  : Terjadi multikolinieritas

Bila  $VIF > 10$  atau *tolerance value*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinieritas ( $H_a$  diterima), sebaliknya apabila  $VIF < 10$  atau *tolerance value*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas ( $H_0$  diterima). Uji ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2016:134). Uji ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2016:107). Alat analisis yang digunakan

adalah uji *Durbin-Watson Statistic*. Untuk mengetahui terjadi atau tidak autokorelasi dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hitung *Durbin Watson* pada perhitungan regresi dengan statistik tabel *Durbin Watson* pada tabel. Uji ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS.

Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Bila nilai DW terletak di antara batas atas atau *upper bound* ( $du$ ) dan ( $4-du$ ) maka koefisien autokorelasi = 0, berarti tidak ada autokorelasi.
- 2) Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* ( $dl$ ) maka koefisien autokorelasi  $> 0$ , berarti ada autokorelasi positif.
- 3) Bila nilai DW lebih besar dari ( $4-dl$ ) maka koefisien autokorelasi  $< 0$ , berarti ada autokorelasi negatif.
- 4) Bila nilai DW terletak antara  $du$  dan  $dl$  atau DW terletak antara ( $4-du$ ) dan ( $4-dl$ ), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

## 2. Pengujian Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dalam hal ini menentukan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: (Sugiyono, 2018:211)

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefesien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Komunikasi kerja

$X_2$  = motivasi kerja

$X_3$  = Lingkungan kerja

Uji ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS.

### 3. Uji Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis:

#### a. Uji t

Dalam menganalisis data, untuk menguji layak/tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:184)

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi

tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

Kurva pengujian hipotesis:



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji t**

Kriteria:

- 1) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS.

#### b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan antara nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$  dalam hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat Y.

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:192)



Keterangan:

$F$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

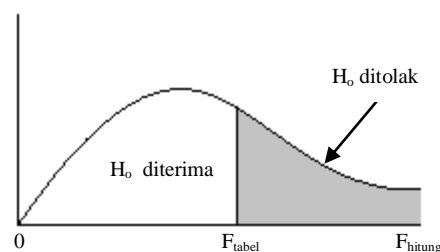
$n$  = Jumlah Sampel

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, sehingga menunjukkan ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS.

Kurva pengujian hipotesis:



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji F**

- Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:264)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 3 (tiga) variabel X, yaitu komunikasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan 1 (satu) variabel Y yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala *likert* dengan kriteria sebagai berikut:

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 83 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara usia, pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Banyaknya pembelian produk PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan, oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel 4.1.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent
21 – 30	30	36.0	36.0
31 – 40	25	30.0	30.0
> 40	28	34.0	34.0
Total	83	100.0	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan umur, umur 21 – 30 tahun berjumlah 30 orang (36%), umur 31 – 40 tahun berjumlah 25

orang (30%), umur 40 keatas 28 orang (34%). Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar responden berdasarkan umur adalah berusia 21 – 30 tahun.

**Tabel 4.2.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent
SMK	10	12.0	12.0
D3	46	55.0	55.0
S1	24	30.0	30.0
S2	3	3.0	3.0
Total	83	100.0	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah D1-D3 yaitu sebanyak 46 orang (55%). Hal ini menunjukkan pegawai PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan lebih banyak berpendidikan D3. Dengan demikian karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan memiliki karakteristik pendidikan tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel- variabel dalam penelitian ini. Karena banyak karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan dari yang pendidikan rendah sampai pendidikan tinggi menggunakan produk .

**Tabel 4.3.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	50	60.0	60.0
Wanita	33	40.0	40.0
Total	83	100.0	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 33 orang (44%) dan laki-laki 50 orang (60%). Dari data tersebut dapat disimpulkan

sebagian besar karyawan adalah laki – laki. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai komunikasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). karena jenis kelamin laki-laki di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

#### 4.1.2.1. Variabel Komunikasi (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel motivasi kerja.

**Tabel 4.4.**  
**Tabulasi Jawaban Responden Komunikasi**

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bahwa informasi dari pimpinan dapat saya pahami.	32	38	47	57	4	5	0	0	0	0	83	100
2	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin atau pegawai lainnya.	18	21	37	45	28	34	0	0	0	0	83	100
3	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik	22	27	31	37	18	22	6	7	6	7	83	100
4	Atasan Saya mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah Saya pahami.	16	19	37	45	30	36	0	0	0	0	83	100
5	Saya mampu merespon setiap komunikasi dengan baik	17	21	31	37	35	42	0	0	0	0	83	100
6	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.	30	36	41	49	12	15	0	0	0	0	83	100

7	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja	25	31	45	54	11	13	2	2	0	0	83	100
8	. Saya menjalankan hasil keputusan rapat dengan sesuka hati	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100
9	Saya lebih suka memberikan kritik di luar forum rapat atas hasil keputusan rapat	16	19	60	72	3	4	3	4	1	1	83	100
10	Saya mengabaikan pendapat rekan lain	16	19	46	55	15	18	4	6	2	2	83	100
11	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
12	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
13	Saya menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan	44	53	32	39	6	7	1	1	0	0	83	100
14	Saya memilih diam saja ketika acara diskusi	14	17	50	60	6	7	5	6	8	10	83	100
15	Saya memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat yang saya rasa salah	22	27	44	53	13	16	2	2	2	2	83	100
16	Komunikasi antar bagian dalam lingkup kerja terjalin dengan baik.	33	40	37	45	7	8	6	7	0	0	83	100
17	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik	25	30	45	54	11	13	2	3	0	0	83	100
18	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan untuk tepat waktu dan tepat pada sasaran.	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100

19	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja	16	19	60	72	3	4	3	4	1	1	83	100
20	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan	16	19	46	55	15	18	4	5	2	3	83	100
21	Saya mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
22	Saya akan menerima dan menjalankan kesepakatan hasil dari rapat bersama	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
23	Saya akan menjalankan tugas saya dengan penuh rasa tanggungjawab	44	53	32	39	6	7	1	1	0	0	83	100
24	Saya memilih diam meskipun memiliki ide/gagasan/pendapat yang baik	14	17	50	60	6	7	5	6	8	10	83	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden menjawab setuju dengan skor tertinggi sebanyak 60 responden dengan persentase  $\pm$  (72%) pada item pernyataan saya lebih suka memberikan kritik di luar forum rapat atas hasil keputusan rapat dan saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja. Sangat setuju dengan yang terbesar sebanyak 44 responden dengan persentase  $\pm$  (53%) pada item saya menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan. Kurang setuju dengan yang terbesar sebanyak 35 responden dengan persentase  $\pm$  (42%) pada item saya mampu merespon setiap komunikasi dengan baik. Tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 6 responden dengan persentase  $\pm$  (7%) pada item sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik. Sangat tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 8 responden dengan persentase  $\pm$  (10%) pada item saya

memilih diam saja ketika acara diskusi dan saya memilih diam meskipun memiliki ide/gagasan/pendapat yang baik.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan PT. PLN (ULP) Medan Helvetia kepada karyawannya menunjukkan sudah baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4.1.2.2. Variabel Motivasi (X2)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel kecerdasan emosional.

**Tabel 4.5.**  
**Tabulasi Jawaban Responden Motivasi**

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	25	28	45	57	11	14	2	3	0	0	83	100
2.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.	40	46	34	43	6	8	3	3	0	0	83	100
3.	Saya sadar bahwa saya bekerja karena tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas	11	10	65	81	3	4	3	4	1	1	83	100
4.	Saya tetap bekerja dengan optimal meskipun tidak ada tambahan gaji (bonus)	16	15	46	58	15	19	4	5	2	3	83	100
5.	Saya bekerja supaya dilihat baik oleh rekan kerja	33	36	38	48	10	13	2	3	0	0	83	100



6.	Gaji bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja	25	27	39	49	15	19	3	4	1	1	83	100
7.	Kondisi ruangan dan fasilitas yang memadai meningkatkan motivasi kerja	44	51	32	41	6	8	1	1	0	0	83	100
8.	Saya bekerja lebih baik karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	12	11	45	58	6	8	5	6	15	17	83	100
9.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	22	23	44	56	13	15	2	3	2	3	83	100
10.	Saya mendapat jaminan kesehatan	33	37	37	46	5	7	8	10	0	0	83	100
11.	Saya bekerja dengan kesungguhan, meskipun rekan kerja saya tidak mendukung	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
12.	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun rekan kerja malas	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
13.	Saya bekerja dengan penuh rasa pengabdian	44	53	32	39	6	7	1	1	0	0	83	100
14.	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah	12	15	48	57	6	7	2	2	15	17	83	100
15.	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor	22	27	44	53	13	16	2	2	2	2	83	100

16.	Saya berkeinginan ingin kesuksesan dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja.	33	40	37	45	5	6	8	9	0	0	83	100
17.	Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dengan bakat yang saya punya	25	30	45	54	11	13	2	3	0	0	83	100
18.	Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinil	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100
19.	Saya bekerja lebih baik karena termotivasi untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi	16	19	60	72	3	4	3	4	1	1	83	100
20.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat	16	20	46	55	15	18	4	5	2	2	83	100
21.	Dengan adanya keamanan kerja meningkatkan motivasi kerja	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
22.	Memberikan peluang bagi peningkatan karir	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
23.	Memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi	44	53	32	39	6	7	1	1	0	0	83	100
24.	Saya menciptakan suasana kerja yang kondusif	14	17	45	55	6	7	3	4	15	17	83	100
25.	Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit	25	26	45	57	11	14	2	3	0	0	83	100

26.	Hubungan kerja yang baik dengan pegawai yang lain	40	46	34	43	6	8	3	3	0	0	83	100
27.	Menjalin hubungan yang baik kepada atasan	16	15	60	76	3	4	3	4	1	1	83	100
28.	Saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain	16	15	46	58	15	19	4	5	2	3	83	100
29.	Dengan adanya rekan kerja yang saling membantu dapat memberikan semangat saya dalam bekerja	33	37	38	48	10	13	2	2	0	0	83	100
30.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	25	27	39	49	15	19	3	4	1	1	83	100

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden menjawab setuju dengan skor tertinggi sebanyak 65 responden dengan persentase  $\pm$  (81%) pada item saya sadar bahwa saya bekerja karena tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas. Sangat setuju dengan yang terbesar sebanyak 44 responden dengan persentase  $\pm$  (53%) pada item kondisi ruangan dan fasilitas yang memadai meningkatkan motivasi kerja, saya bekerja dengan penuh rasa pengabdian, dan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. Kurang setuju dengan yang terbesar sebanyak 15 responden dengan persentase  $\pm$  (19%) pada item saya tetap bekerja dengan optimal meskipun tidak ada tambahan gaji (bonus), gaji bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja, saya tetap bekerja dengan baik meskipun rekan kerja malas, dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat, saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain, dan saya lebih

menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri . Tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 8 responden dengan persentase  $\pm$  (10%) pada item saya mendapat jaminan kesehatan dan saya berkeinginan ingin kesuksesan dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja.. Sangat tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 15 responden dengan persentase (17%) pada item saya bekerja lebih baik karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya , saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah dan saya menciptakan suasana kerja yang kondusif .

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan PT. PLN (ULP) Medan Helvetia kepada karyawannya menunjukkan sudah baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju.

### 4.1.2.3. Variabel Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel disiplin kerja.

**Tabel 4.6.**  
**Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	25	27	48	61	8	10	2	2	0	0	83	100
2.	Penerangan di luar lingkungan kerja sangat memadai	23	24	37	47	17	22	6	7	0	0	83	100
3.	Penerangan di tempat parkir cukup baik	15	14	42	53	11	14	11	14	4	5	83	100
4.	Lampu di ruang kerja bisa diatur sesuai kondisi saya saat bekerja	10	8	36	45	26	33	11	14	0	0	83	100
5.	.Penerangan tidak terlalu terang sehingga tidak mengganggu saat saya sedang bekerja	18	17	52	66	9	11	2	3	2	3	83	100
6.	Lingkungan kerja karyawan tenang	18	18	49	62	12	15	4	5	0	0	83	100
7.	Lingkungan bebas dari suara bising mesin	21	22	45	57	14	18	3	3	0	0	83	100
8.	Ruangan kerja bebas dari suara kendaraan	19	19	55	70	6	8	2	2	1	1	83	100
9.	Sesama karyawan saling menjaga agar tidak terjadi kebisingan	16	15	42	53	20	25	3	4	2	3	83	100
10.	Ruangan tempat saya bekerja kedap suara	30	33	44	56	7	9	2	2	0	0	83	100
11.	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja	25	27	45	57	11	14	2	2	0	0	83	100

12.	Kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	40	46	34	43	6	8	3	3	0	0	83	100
13.	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sangat baik	14	13	62	78	3	4	3	4	1	1	83	100
14.	Temperatur udara tidak mengganggu kondisi saya saat bekerja	16	15	46	58	15	19	4	5	2	3	83	100
15.	Suhu dingin bisa di atur diruangan saya sesuai dengan yang saya mau	33	37	38	48	10	13	2	2	0	0	83	100
16.	Ruangan kerja sangat luas sesuai dengan kondisi pekerjaan saya	25	27	39	49	15	19	3	4	1	1	83	100
17.	Tempat parkir yang luas dan dijaga petugas membuat saya nyaman	50	57	29	35	5	7	1	1	0	0	83	100
18.	Ruang gerak pegawai tidak dibatasi	14	13	50	63	6	8	5	6	8	10	83	100
19.	Tata letak peralatankerja seperti: Meja, Kursi dll tersusun rapi diruangan kerja	22	23	44	56	13	16	2	3	2	2	83	100
20.	Saya merasa tidak terganggu dengan kondisi ruangan tempat anda bekerja	33	37	37	47	7	8	6	8	0	0	83	100
21.	Saya merasanyaman dengansuasana kerjayang ada diperusahaan	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
22.	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
23.	Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja	50	59	28	35	5	6	0	0	0	0	83	100
24.	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan disaat bekerja	14	17	50	60	6	7	5	6	8	10	83	100
25.	Kebersihan di lingkungan tempat kerja saya terjamin	22	27	44	53	13	16	2	2	2	2	83	100

26.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	33	40	37	45	7	8	6	7	0	0	83	100
27.	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik	25	30	45	54	11	13	2	3	0	0	83	100
28.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100
29.	Hubungan sesame kerja sangat harmonis	14	17	62	74	3	4	3	4	1	1	83	100
30.	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	16	20	46	55	15	18	4	5	2	2	83	100

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden menjawab setuju dengan skor tertinggi sebanyak 62 responden dengan persentase  $\pm$  (78%) pada item sirkulasi udara ditempat kerja saya sangat baik dan hubungan sesame kerja sangat harmonis. Sangat setuju dengan yang terbesar sebanyak 50 responden dengan persentase  $\pm$  ( 57%) pada item tempat parkir yang luas dan dijaga petugas membuat saya nyaman,dan saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja. Kurang setuju dengan yang terbesar sebanyak 26 responden dengan persentase  $\pm$  (33%) pada item lampu di ruang kerja bisa diatur sesuai kondisi saya saat bekerja. Tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 11 responden dengan persentase  $\pm$  (14%) pada item penerangan di tempat parkir cukup baik dan lampu di ruang kerja bisa diatur sesuai kondisi saya saat bekerja. Sangat tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 8 responden dengan persentase

$\pm$  (10%) pada item ruang gerak pegawai tidak dibatasi , dan Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan disaat bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan PT. PLN (ULP) Medan Helvetia kepada karyawannya menunjukkan sudah baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju.



#### 4.1.2.4. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4.7.**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

No pernyataan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	29	32	48	61	4	5	2	2	0	0	83	100
2	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	12	10	36	46	28	35	7	9	0	0	83	100
3	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	12	10	31	39	17	22	17	21	6	8	83	100
4	Saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.	6	3	32	41	30	38	15	18	0	0	83	100
5	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat	16	15	28	35	37	46	4	4	0	0	83	100
6	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	22	23	46	58	12	15	3	5	0	0	83	100
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.	18	18	52	66	9	11	2	3	2	2	83	100
8	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	24	25	37	47	17	22	4	5	1	1	83	100

9	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	31	34	35	44	8	10	7	9	2	3	83	100
10	Saya merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan	15	14	53	67	8	10	6	8	1	1	83	100
11	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	14	17	50	60	6	7	5	6	8	10	83	100
12	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	22	27	44	53	13	16	2	2	2	2	83	100
13	Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan	33	40	37	45	7	8	6	7	0	0	83	100
14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	25	30	45	54	11	13	2	3	0	0	83	100
15	Saya tidak pernah mengeluh saat kerjaan saya diburu waktu	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100
16	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama	16	19	60	72	3	4	3	4	1	1	83	100
17	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain	16	20	46	55	15	18	4	5	2	2	83	100
18	Saya memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
19	Saya tidak memiliki masalah dalam tim kerja	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
20	Saya menerima pendapat sesame tim walapun berbeda pendapat dengan saya	47	56	31	38	4	5	1	1	0	0	83	100

21	Pimpinan saya selalu mengingatkan tentang penggunaan biaya yang tidak berlebihan	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
22	Saya menggunakan fasilitas kerja hanya untuk pekerjaan saja	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
23	Anggaran yang disusun sesuai dengan kebutuhan dan program kerja	47	56	29	36	6	7	1	1	0	0	83	100
24	Realisasi dari anggaran selalu tercapai dan tidak pernah melebihi anggran	14	17	45	55	6	7	5	6	13	15	83	100
25	Perusahaan selalu memberikan kompensasi sesuai dengan jabatan	22	27	44	53	13	16	2	2	2	2	83	100
26	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan	33	40	37	45	7	8	6	7	0	0	83	100
27	Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya .	25	30	45	54	11	13	2	3	0	0	83	100
28	Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan .	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100
29	Hasil pekerjaan saya selalu diperiksa oleh atasan	25	27	48	61	8	10	2	2	0	0	83	100
30	Pimpinan saya selalu memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin	23	23	37	47	17	22	6	8	0	0	83	100

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden menjawab setuju dengan skor tertinggi sebanyak 60 responden dengan persentase  $\pm$  (76%) pada item pernyataan saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama. Sangat setuju dengan yang terbesar sebanyak 47 responden dengan persentase  $\pm$  ( 56%) pada itemsSaya menerima pendapat sesame

tim walapun berbeda pendapat dengan saya ,dan anggaran yang disusun sesuai dengan kebutuhan dan program kerja. Kurang setuju dengan yang terbesar sebanyak 37 responden dengan persentase  $\pm$  (46%) pada item saya bekerja dengan cekatan dan cepat. Tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 17 responden dengan persentase  $\pm$  (21%) pada item saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.. Sangat tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 13 responden dengan persentase  $\pm$  (10%) pada item saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. , dan realisasi dari anggaran selalu tercapai dan tidak pernah melebihi anggran .

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan PT. PLN (ULP) Medan Helvetia kepada karyawannya menunjukkan sudah baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju.

#### **4.1.3. Uji Kualitas Data**

##### **4.1.3.1. Uji Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.8.**  
**Uji Validitas Variabel Komunikasi**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,342	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,542	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,756	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,761	0,221	Valid
Pernyataan 5	0,701	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,467	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,349	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,372	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,478	0,221	Valid
Pernyataan 10	0,235	0,221	Valid
Pernyataan 11	0,429	0,221	Valid
Pernyataan 12	0,290	0,221	Valid
Pernyataan 13	0,400	0,221	Valid
Pernyataan 14	0,380	0,221	Valid
Pernyataan 15	0,772	0,221	Valid
Pernyataan 16	0,700	0,221	Valid
Pernyataan 17	0,720	0,221	Valid
Pernyataan 18	0,762	0,221	Valid
Pernyataan 20	0,700	0,221	Valid
Pernyataan 21	0,510	0,221	Valid
Pernyataan 22	0,346	0,221	Valid
Pernyataan 23	0,320	0,221	Valid
Pernyataan 24	0,620	0,221	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2020

Dari tabel 3.6 diketahui bahwa nilai validitas variabel komunikasi untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 4.9.**  
**Tabel Uji Validitas Motivasi**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,481	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,659	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,557	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,577	0,221	Valid
Pernyataan 5	0,557	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,417	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,499	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,471	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,567	0,221	Valid
Pernyataan 10	0,637	0,221	Valid
Pernyataan 11	0,612	0,221	Valid
Pernyataan 12	0,673	0,221	Valid
Pernyataan 13	0,765	0,221	Valid
Pernyataan 14	0,694	0,221	Valid
Pernyataan 15	0,700	0,221	Valid
Pernyataan 16	0,567	0,221	Valid
Pernyataan 17	0,666	0,221	Valid
Pernyataan 18	0,663	0,221	Valid
Pernyataan 20	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 21	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 22	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 23	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 24	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 25	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 26	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 27	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 28	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 29	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 30	0,630	0,221	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2020

Dari tabel 3.7 diketahui bahwa nilai validitas variabel motivasi untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 4.10.**  
**Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,380	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,602	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,528	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,684	0,221	Valid
Pernyataan 5	0,311	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,374	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,366	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,453	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,466	0,221	Valid
Pernyataan 10	0,424	0,221	Valid
Pernyataan 11	0,782	0,221	Valid
Pernyataan 12	0,577	0,221	Valid
Pernyataan 13	0,746	0,221	Valid
Pernyataan 14	0,628	0,221	Valid
Pernyataan 15	0,497	0,221	Valid
Pernyataan 16	0,728	0,221	Valid
Pernyataan 17	0,690	0,221	Valid
Pernyataan 18	0,683	0,221	Valid
Pernyataan 20	0,467	0,221	Valid
Pernyataan 21	0,419	0,221	Valid
Pernyataan 22	0,423	0,221	Valid
Pernyataan 23	0,642	0,221	Valid
Pernyataan 24	0,625	0,221	Valid
Pernyataan 25	0,836	0,221	Valid
Pernyataan 26	0,507	0,221	Valid
Pernyataan 27	0,584	0,221	Valid
Pernyataan 28	0,780	0,221	Valid
Pernyataan 29	0,717	0,221	Valid
Pernyataan 30	0,618	0,221	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2020

Dari tabel 3.8 diketahui bahwa nilai validitas variabel lingkungan kerja untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 4.11.**  
**Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,270	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,466	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,645	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,676	0,221	Valid
Pernyataan 5	0,585	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,303	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,340	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,265	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,357	0,221	Valid
Pernyataan 10	0,451	0,221	Valid
Pernyataan 11	0,752	0,221	Valid
Pernyataan 12	0,853	0,221	Valid
Pernyataan 13	0,720	0,221	Valid
Pernyataan 14	0,676	0,221	Valid
Pernyataan 15	0,682	0,221	Valid
Pernyataan 16	0,752	0,221	Valid
Pernyataan 17	0,766	0,221	Valid
Pernyataan 18	0,514	0,221	Valid
Pernyataan 20	0,531	0,221	Valid
Pernyataan 21	0,556	0,221	Valid
Pernyataan 22	0,421	0,221	Valid
Pernyataan 23	0,369	0,221	Valid
Pernyataan 24	0,609	0,221	Valid
Pernyataan 25	0,759	0,221	Valid
Pernyataan 26	0,556	0,221	Valid
Pernyataan 27	0,514	0,221	Valid
Pernyataan 28	0,816	0,221	Valid
Pernyataan 29	0,835	0,221	Valid
Pernyataan 30	0,631	0,221	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2020

Dari tabel 3.9 diketahui bahwa nilai validitas variabel kinerja untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.



#### 4.1.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,83.

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Komunikasi	,706	6
Penempatan	,727	6
Lingkungan kerja	,754	6
Kinerja	,741	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga variabel dikatakan handal.

#### 4.1.4. Menguji Asumsi Klasik

##### 4.1.4.1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

**Tabel 4.13.**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>					
		TotalX1	TotalX2	TotalX3	TotalY
N		83	83	83	83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	23,5833	23,6333	24,2500	29,9167
	Std. Deviation	2,80007	2,68686	2,71839	3,55724
Most Extreme Differences	Absolute	,184	,145	,123	,153
	Positive	,123	,078	,103	,083
	Negative	-,184	-,145	-,123	-,153
Test Statistic		,184	,145	,123	,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,270 <sup>c</sup>	,324 <sup>c</sup>	,252 <sup>c</sup>	,131 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

Tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa semua nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*

setiap variabel  $> 0,05$  sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

#### 4.1.4.2. Uji Multikolinearitas

Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel 4.14.**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TotalX1	,718	1,392
	TotalX2	,931	1,074
	TotalX3	,765	1,308

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)*

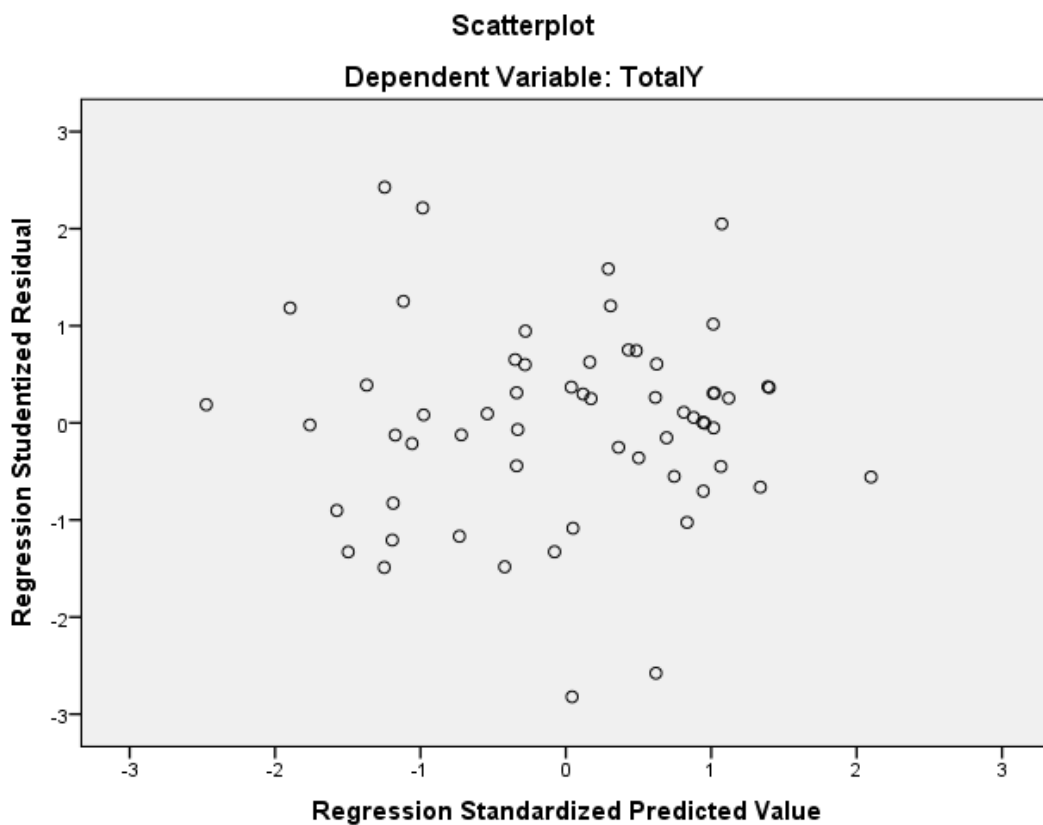
Data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

#### 4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada

beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang,



melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **Gambar 4.1 Scaterplot**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)*

#### 4.1.5. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu produk, komunikasi serta satu variabel dependen yaitu Kinerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.15.**  
**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272		
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718	1,392
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931	1,074
	TotalX3	,420	,158	,320	2,661	,010	,765	1,308

a. Dependent Variable: TotalY

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)*

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,165 + 0,435X_1 + 0,709X_2 + 0,420X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu:

1. 6,165 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja (0) maka nilai kinerja sebesar 6,165.
2. 0,435 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 0,435.
3. 0,709 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 0,483.

4. 0,420 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 0,483.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja memiliki koefisien yang positif mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja).

#### 4.1.6. Uji Hipotesis

##### 4.1.6.1. Uji F

**Tabel 4.16.**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283,519	3	94,506	11,429	,000 <sup>b</sup>
	Residual	463,064	56	8,269		
	Total	746,583	59			
a. Dependent Variable: totally						
b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1						

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)*

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar (25,636 > 3,16) (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pengaruh Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

#### 4.1.6.2. Uji t

**Tabel 4.17.**  
**Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272		
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718	1,392
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931	1,074
	TotalX3	,420	,158	,320	2,661	,010	,765	1,308

a. Dependent Variable: TotalY

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)*

##### 1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,857 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_a$  diterima. kesimpulannya: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

##### 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,912 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_a$  diterima. kesimpulannya: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

### 3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,661 > 2,001$ ). dengan demikian H<sub>1</sub> diterima. kesimpulannya: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

#### 4.1.6.3. Uji Determinasi

**Tabel 4.18.**  
**Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 <sup>a</sup>	,380	,347	2,87559

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)*

Berdasarkan tabel 4.18 diatas didapati nilai *R* sebesar 0,616 (61,6%) nilai *R Square* sebesar 0,380 (38%) nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.347 (34,7%), dan nilai *Std. Error of the Estimate* 2,87559.

Dari hasil Nilai *R* sebesar 0,616 (61,6%) menunjukkan kontribusi komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja sisanya 38,4 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

#### 4.2.2. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang



bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung}$  3,857 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan secara bersamaan sebesar 0,435 satuan. Dengan kata lain ketika komunikasi di PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang terdiri dari pemahaman ,pengaruh dan sikap, tindakan ,hubungan, waktu, kualitas, dan kuantitas meningkat maka kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan akan meningkat pula, menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Fachrezi & Khair, 2020:117), (Julita & Arianty, 2019:204), (Kamal, 2015:69),(Wandi & Adha, 2019:27), dan (Ardiansyah, 2016:27) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung}$  4,912 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa

setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan oleh PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan secara bersamaan sebesar 0,709 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang terdiri dari pemahaman, tindakan, kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, dan kerja keras maka motivasi karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2020:203), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Rivai, 2021), (Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Jufrizen, 2017), (Gultom, 2014:183), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Farisi et al., 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019:140), dan (Prayogi & Nursidin, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung}$  2,661 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif

menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan secara bersamaan sebesar 0,420 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang terdiri dari penerangan, suhu udara, kualitas, kuantitas, waktu, dan keamanan maka komunikasi karyawan PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018: 2018:57), (Fachrezi & Khair, 2020:117), (Farisi & Fani, 2019), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020:77), dan (Kusumastuti et al., 2019:51) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,429 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan secara bersamaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh (Lesmana & Gunawan, 2007:111), (Bahagia et al., 2018:105), (Andayani & Tirtayasa, 2019:53)(Marliani, 2016:73) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjust R-Square* sebesar 0.347 atau 34,7% menunjukkan kontribusi komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan

Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,857 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak. kesimpulannya: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan

Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,912 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan

Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil penelitian ini signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,661 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya: lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

4. Komunikasi, penempatan pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan

Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $(25,636 > 3,16)$  (Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya: komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi, penempatan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan dalam memperkerjakan karyawan sesuai dengan kemampuannya dan juga selalu memberikan *feedback* atas setiap pekerjaan yang telah dikerjakan pegawai, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk pegawai sesuai dengan porsinya dengan solusi pimpinan harus memberikan perhatian dan tugas pekerjaan yang merata kepada karyawannya.
2. Disarankan pada perusahaan untuk memberikan pembinaan kepada pegawai agar selalu berkerja dan bersikap positif dalam mengerjakan pekerjaannya dan atasan wajib memberikan dorongan dan apresiasi kepada

pegawai agar meningkatkan kualitas, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang lebih mendahulukan pekerjaan pribadinya dibandingkan pekerjaan kantor dengan solusi atasan harus lebih memotivasi pegawainya sehingga pegawai merasa diperhatikan sehingga lebih profesional dalam melakukan pekerjaannya.

3. Disarankan pada perusahaan untuk atasan untuk terus berinteraksi dan memperhatikan para karyawan agar selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukannya, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan pegawai yang kurang memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaannya dan kurang memiliki kewaspadaan terhadap pekerjaannya dengan solusi setiap pegawai haruslah selalu teliti dalam bekerja guna untuk menghindari dari kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan sehingga pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.
4. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat secara teori komunikasi merupakan salah satu faktor penting peningkatan kinerja karyawan, maka untuk peneliti selajutnya diharapkan tetap mempertimbangkan komunikasi sebagai faktor meningkatnyah kinerja karyawan dan disarankan untuk dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini yang masih belum sempurna dengan menambah variable-variabel lainnya yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alhusin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Ariani, T. A. (2018). *Komunikasi Keperawatan*. Malang: Umm Press.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Aw, S. (2010). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bahagia, R., Pratami Putri, L., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dewi, S. (2010). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan



- Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ganiem, L. M. (2018). *Komunikasi Kedokteran konteks Teoritis Dan Praktis*. Depok: Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hamzah. (2011). *Teori motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen (Edisi II)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat

- Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Ekonomi Dan Bisnis Umsu*, 195–205.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N. I., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43–53.
- Laksmi, Gani, F., & Budiantoro. (2016). *Manajemen Perkantoran Modern*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lesmana, S., & Gunawan, A. (2007). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Yang Dipersepsikan Dan Strategi Kompetitif Terhadap Hubungan Sistem Kontrol Akuntansi Dengan Kinerja Perusahaan Perbankan Di Kota Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 7(2), 91–116.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

- Marliani, S. (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Bandung: Alfabeta.
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi* (8th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, S. A. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panuju, R. (2018). *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Bojonggenteng: CV. Jejak.
- Pratminingsih, S. A. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rachmawati, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Jakarta: Refika

Aditama.

- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suryabrata, S. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tobing, S. J., & Napitupulu, A. H. (2011). *Kiat Menjadi Supervisor Andal*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Usman, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.

Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. (2016). *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yusuf, B., & Arif, M. N. R. Al. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

## DAFTAR LAMPIRAN

### 1. Kuesioner (angket)

#### PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP HELVETIA MEDAN

Medan, 1 September 2021

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan

Bersama ini saya Dimas Wahyu Pratama Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang diberikan. Informasi yang diberikan oleh Bapak/Ibu digunakan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan judul "Pengaruh Komunikasi , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ( Persero) ULP Helvetia Medan ". Demikianlah permohonan ini saya buat. Atas bantuan dari Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Dimas Wahyu Pratama

### Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda cheklis

(√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. STS : Sangat Tidak Setuju : Skor 1
- b. TS : Tidak Setuju : Skor 2
- c. KS : Kurang Setuju : Skor 3
- d. S : Setuju : Skor 4
- e. SS : Sangat Setuju : Skor 5

### A. Profil Responden

#### 1. Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

#### 2. Usia

- < 20 Tahun
- 20-30 Tahun
- 31-40 Tahun
- > 40 Tahun

### 3. Pendidikan terakhir

- <SMA
- Diploma
- S1
- S2
- S3

### 4. Masa Bekerja

- < 1 Tahun
- 2 – 10 Tahun
- > 10 Tahun



## Variabel Komunikasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pemahaman						
1.	Bahwa informasi dari pimpinan dapat saya pahami.					
2.	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin atau pegawai lainnya.					
3.	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik					
4.	Atasan Saya mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah Saya pahami.					
5.	Saya mampu merespon setiap komunikasi dengan baik					
Kesenangan						
6.	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.					
7.	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja					
8.	. Saya menjalankan hasil keputusan rapat dengan sesuka hati					
9.	Saya lebih suka memberikan kritik di luar forum rapat atas hasil keputusan rapat					
10.	Saya mengabaikan pendapat rekan lain					
Pengaruh dan Sikap						
11.	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.					
12.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan					
13.	Saya menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan					
14.	Saya memilih diam saja ketika acara diskusi					
15.	Saya memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat yang saya rasa salah					
Hubungan yang makin baik						
16.	Komunikasi antar bagian dalam lingkup kerja terjalin dengan baik.					
17.	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik					
18.	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan untuk tepat waktu dan tepat pada sasaran.					
19.	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja					

Tindakan						
20.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan					
21.	Saya mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi					
22.	Saya akan menerima dan menjalankan kesepakatan hasil dari rapat bersama					
23.	Saya akan menjalankan tugas saya dengan penuh rasa tanggungjawab					
24.	Saya memilih diam meskipun memiliki ide/gagasan/pendapat yang baik					

## Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja Keras</b>						
31.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.					
32.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.					
33.	Saya sadar bahwa saya bekerja karena tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas					
34.	Saya tetap bekerja dengan optimal meskipun tidak ada tambahan gaji (bonus)					
35.	Saya bekerja supaya dilihat baik oleh rekan kerja					
<b>Orientasi Masa Depan</b>						
36.	Gaji bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja					
37.	Kondisi ruangan dan fasilitas yang memadai meningkatkan motivasi kerja					
38.	Saya bekerja lebih baik karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
39.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
40.	Saya mendapat jaminan kesehatan					
<b>Ketekunan</b>						
41.	Saya bekerja dengan kesungguhan, meskipun rekan kerja saya tidak mendukung					
42.	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun rekan kerja malas					
43.	Saya bekerja dengan penuh rasa pengabdian					
44.	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah					
45.	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terha dan keberhasilan kantor					
<b>Tingkat Cita-Cita yang Tinggi</b>						
46.	Saya berkeinginan ingin kesuksesan dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja.					
47.	Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dengan bakat yang saya punya					

48.	Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal					
49.	Saya bekerja lebih baik karena termotivasi untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi					
50.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat					
Usaha untuk Maju						
51.	Dengan adanya keamanan kerja meningkatkan motivasi kerja					
52.	Memberikan peluang bagi peningkatan karir					
53.	Memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi					
54.	Saya menciptakan suasana kerja yang kondusif					
55.	Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit					
Hubungan dengan Rekan Kerja						
56.	Hubungan kerja yang baik dengan pegawai yang lain					
57.	Menjalin hubungan yang baik kepada atasan					
58.	Saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain					
59.	Dengan adanya rekan kerja yang saling membantu dapat memberikan semangat saya dalam bekerja					
60.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri					

## Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan						
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Penerangan di luar lingkungan kerja sangat memadai					
3.	Penerangan di tempat parkir cukup baik					
4.	Lampu di ruang kerja bisa diatur sesuai kondisi saya saat bekerja					
5.	Penerangan tidak terlalu terang sehingga tidak mengganggu saat saya sedang bekerja					
Kebisingan						
6.	Lingkungan kerja karyawan tenang					
7.	Lingkungan bebas dari suara bising mesin					
8.	Ruangan kerja bebas dari suara kendaraan					
9.	Sesama karyawan saling menjaga agar tidak terjadi kebisingan					
10.	Ruangan tempat saya bekerja kedap suara					
Suhu udara						
11.	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja					
12.	Kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
13.	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sangat baik					
14.	Temperatur udara tidak mengganggu kondisi saya saat bekerja					
15.	Suhu dingin bisa di atur diruangan saya sesuai dengan yang saya mau					
Ruang gerak yang diperlukan						
16.	Ruangan kerja sangat luas sesuai dengan kondisi pekerjaan saya					
17.	Tempat parkir yang luas dan dijaga petugas membuat saya nyaman					
18.	Ruang gerak pegawai tidak dibatasi					

19.	Tata letak peralatankerja seperti: Meja, Kursi dll tersusun rapi diruangan kerja					
20.	Saya merasa tidak terganggu dengan kondisi ruangan tempat anda bekerja					
Pewarnaan						
21.	Saya merasanyaman dengansuasana kerjayang ada diperusahaan					
22.	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya					
23.	Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja					
24.	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan disaat bekerja					
25.	Kebersihan di lingkungan tempat kerja saya terjamin					
Keamanan						
26.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
27.	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik					
28.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja					
29.	Hubungan sesame kerja sangat harmonis					
30.	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					

## Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas (mutu)						
1.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
3.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.					
5.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat					
Kuantitaas (jumlah)						
6.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
8.	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan					
9.	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas					
10.	Saya merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan					
Waktu (jangka waktu)						
11.	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
12.	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
13.	Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan					
14.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
15.	Saya tidak pernah mengeluh saat kerjaan saya diburu waktu					
Kerja sama antar karyawan						
16.	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama					

17.	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain					
18.	Saya memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja					
19.	Saya tidak memiliki masalah dalam tim kerja					
20.	Saya menerima pendapat sesama tim walapun berbeda pendapat dengan saya					
Penekanan biaya						
21.	Pimpinan saya selalu mengingatkan tentang penggunaan biaya yang tidak berlebihan					
22.	Saya menggunakan fasilitas kerja hanya untuk pekerjaan saja					
23.	Anggaran yang disusun sesuai dengan kebutuhan dan program kerja					
24.	Realisasi dari anggaran selalu tercapai dan tidak pernah melebihi anggran					
25.	Perusahaan selalu memberikan kompensasi sesuai dengan jabatan					
Pengawasan						
26.	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan					
27.	Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya .					
28.	Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan .					
29.	Hasil pekerjaan saya selalu diperiksa oleh atasan					
30.	Pimpinan saya selalu memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin					



## 2. Tabulasi Data

Tabulasi Jawaban Responden Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bahwa informasi dari pimpinan dapat saya pahami.	32	38	47	57	4	5	0	0	0	0	83	100
2	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin atau pegawai lainnya.	18	21	37	45	28	34	0	0	0	0	83	100
3	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik	22	27	31	37	18	22	6	7	6	7	83	100
4	Atasan Saya mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah Saya pahami.	16	19	37	45	30	36	0	0	0	0	83	100
5	Saya mampu merespon setiap komunikasi dengan baik	17	21	31	37	35	42	0	0	0	0	83	100
6	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.	30	36	41	49	12	15	0	0	0	0	83	100
7	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja	25	31	45	54	11	13	2	2	0	0	83	100
8	. Saya menjalankan hasil keputusan rapat dengan sesuka hati	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100
9	Saya lebih suka memberikan kritik di luar forum rapat atas hasil keputusan rapat	16	19	60	72	3	4	3	4	1	1	83	100
10	Saya mengabaikan pendapat rekan lain	16	19	46	55	15	18	4	6	2	2	83	100
11	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap pegawai lain dalam	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100

	bekerja.												
12	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
13	Saya menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan	44	53	32	39	6	7	1	1	0	0	83	100
14	Saya memilih diam saja ketika acara diskusi	14	17	50	60	6	7	5	6	8	10	83	100
15	Saya memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat yang saya rasa salah	22	27	44	53	13	16	2	2	2	2	83	100
16	Komunikasi antar bagian dalam lingkup kerja terjalin dengan baik.	33	40	37	45	7	8	6	7	0	0	83	100
17	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik	25	30	45	54	11	13	2	3	0	0	83	100
18	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan untuk tepat waktu dan tepat pada sasaran.	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100
19	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja	16	19	60	72	3	4	3	4	1	1	83	100
20	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan	16	19	46	55	15	18	4	5	2	3	83	100
21	Saya mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
22	Saya akan menerima dan menjalankan kesepakatan hasil dari rapat bersama	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100

23	Saya akan menjalankan tugas saya dengan penuh rasa tanggungjawab	44	53	32	39	6	7	1	1	0	0	83	100
24	Saya memilih diam meskipun memiliki ide/gagasan/pendapat yang baik	14	17	50	60	6	7	5	6	8	10	83	100

Tabulasi Jawaban Responden Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	25	28	45	57	11	14	2	3	0	0	83	100
2.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.	40	46	34	43	6	8	3	3	0	0	83	100
3.	Saya sadar bahwa saya bekerja karena tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas	11	10	65	81	3	4	3	4	1	1	83	100
4.	Saya tetap bekerja dengan optimal meskipun tidak ada tambahan gaji (bonus)	16	15	46	58	15	19	4	5	2	3	83	100
5.	Saya bekerja supaya dilihat baik oleh rekan kerja	33	36	38	48	10	13	2	3	0	0	83	100
6.	Gaji bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja	25	27	39	49	15	19	3	4	1	1	83	100
7.	Kondisi ruangan dan fasilitas yang memadai meningkatkan motivasi kerja	44	51	32	41	6	8	1	1	0	0	83	100

8.	Saya bekerja lebih baik karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	12	11	45	58	6	8	5	6	15	17	83	100
9.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	22	23	44	56	13	15	2	3	2	3	83	100
10.	Saya mendapat jaminan kesehatan	33	37	37	46	5	7	8	10	0	0	83	100
11.	Saya bekerja dengan kesungguhan, meskipun rekan kerja saya tidak mendukung	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
12.	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun rekan kerja malas	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
13.	Saya bekerja dengan penuh rasa pengabdian	44	53	32	39	6	7	1	1	0	0	83	100
14.	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah	12	15	48	57	6	7	2	2	15	17	83	100
15.	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terha dan keberhasilan kantor	22	27	44	53	13	16	2	2	2	2	83	100
16.	Saya berkeinginan ingin kesuksesan dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja.	33	40	37	45	5	6	8	9	0	0	83	100
17.	Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dengan bakat yang saya punya	25	30	45	54	11	13	2	3	0	0	83	100

18.	Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100
19.	Saya bekerja lebih baik karena termotivasi untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi	16	19	60	72	3	4	3	4	1	1	83	100
20.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat	16	20	46	55	15	18	4	5	2	2	83	100
21.	Dengan adanya keamanan kerja meningkatkan motivasi kerja	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
22.	Memberikan peluang bagi peningkatan karir	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
23.	Memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi	44	53	32	39	6	7	1	1	0	0	83	100
24.	Saya menciptakan suasana kerja yang kondusif	14	17	45	55	6	7	3	4	15	17	83	100
25.	Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit	25	26	45	57	11	14	2	3	0	0	83	100
26.	Hubungan kerja yang baik dengan pegawai yang lain	40	46	34	43	6	8	3	3	0	0	83	100
27.	Menjalin hubungan yang baik kepada atasan	16	15	60	76	3	4	3	4	1	1	83	100
28.	Saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain	16	15	46	58	15	19	4	5	2	3	83	100
29.	Dengan adanya rekan kerja yang	33	37	38	48	10	13	2	2	0	0	83	100

	saling membantu dapat memberikan semangat saya dalam bekerja													
30.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	25	27	39	49	15	19	3	4	1	1	83	100	

Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	25	27	48	61	8	10	2	2	0	0	83	100
2.	Penerangan di luar lingkungan kerja sangat memadai	23	24	37	47	17	22	6	7	0	0	83	100
3.	Penerangan di tempat parkir cukup baik	15	14	42	53	11	14	11	14	4	5	83	100
4.	Lampu di ruang kerja bisa diatur sesuai kondisi saya saat bekerja	10	8	36	45	26	33	11	14	0	0	83	100
5.	.Penerangan tidak terlalu terang sehingga tidak mengganggu saat saya sedang bekerja	18	17	52	66	9	11	2	3	2	3	83	100
6.	Lingkungan kerja karyawan tenang	18	18	49	62	12	15	4	5	0	0	83	100
7.	Lingkungan bebas dari suara bising mesin	21	22	45	57	14	18	3	3	0	0	83	100
8.	Ruangan kerja bebas dari suara kendaraan	19	19	55	70	6	8	2	2	1	1	83	100
9.	Sesama karyawan saling menjaga agar tidak terjadi kebisingan	16	15	42	53	20	25	3	4	2	3	83	100
10.	Ruangan tempat saya bekerja kedap suara	30	33	44	56	7	9	2	2	0	0	83	100
11.	Kondisi udara diruang	25	27	45	57	11	14	2	2	0	0	83	100

	kerja memberikan kenyamanan selama bekerja												
12.	Kelembapan ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya	40	46	34	43	6	8	3	3	0	0	83	100
13.	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sangat baik	14	13	62	78	3	4	3	4	1	1	83	100
14.	Temperatur udara tidak mengganggu kondisi saya saat bekerja	16	15	46	58	15	19	4	5	2	3	83	100
15.	Suhu dingin bisa di atur diruangan saya sesuai dengan yang saya mau	33	37	38	48	10	13	2	2	0	0	83	100
16.	Ruangan kerja sangat luas sesuai dengan kondisi pekerjaan saya	25	27	39	49	15	19	3	4	1	1	83	100
17.	Tempat parkir yang luas dan dijaga petugas membuat saya nyaman	50	57	29	35	5	7	1	1	0	0	83	100
18.	Ruang gerak pegawai tidak dibatasi	14	13	50	63	6	8	5	6	8	10	83	100
19.	Tata letak peralatankerja seperti: Meja, Kursi dll tersusun rapi diruangan kerja	22	23	44	56	13	16	2	3	2	2	83	100
20.	Saya merasa tidak terganggu dengan kondisi ruangan tempat anda bekerja	33	37	37	47	7	8	6	8	0	0	83	100
21.	Saya merasanyaman dengansuasana kerjayang ada diperusahaan	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
22.	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
23.	Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja	50	59	28	35	5	6	0	0	0	0	83	100
24.	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan disaat bekerja	14	17	50	60	6	7	5	6	8	10	83	100

25.	Kebersihan di lingkungan tempat kerja saya terjamin	22	27	44	53	13	16	2	2	2	2	83	100
26.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	33	40	37	45	7	8	6	7	0	0	83	100
27.	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik	25	30	45	54	11	13	2	3	0	0	83	100
28.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100
29.	Hubungan sesama kerja sangat harmonis	14	17	62	74	3	4	3	4	1	1	83	100
30.	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	16	20	46	55	15	18	4	5	2	2	83	100

Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawab (Y)

No pernyataan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	29	32	48	61	4	5	2	2	0	0	83	100
2	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	12	10	36	46	28	35	7	9	0	0	83	100
3	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	12	10	31	39	17	22	17	21	6	8	83	100



4	Saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.	6	3	32	41	30	38	15	18	0	0	83	100
5	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat	16	15	28	35	37	46	4	4	0	0	83	100
6	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	22	23	46	58	12	15	3	5	0	0	83	100
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.	18	18	52	66	9	11	2	3	2	2	83	100
8	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	24	25	37	47	17	22	4	5	1	1	83	100
9	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	31	34	35	44	8	10	7	9	2	3	83	100
10	Saya merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan	15	14	53	67	8	10	6	8	1	1	83	100
11	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	14	17	50	60	6	7	5	6	8	10	83	100
12	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	22	27	44	53	13	16	2	2	2	2	83	100
13	Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan	33	40	37	45	7	8	6	7	0	0	83	100
14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	25	30	45	54	11	13	2	3	0	0	83	100
15	Saya tidak pernah mengeluh saat kerjaan saya diburu waktu	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100

16	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama	16	19	60	72	3	4	3	4	1	1	83	100
17	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain	16	20	46	55	15	18	4	5	2	2	83	100
18	Saya memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
19	Saya tidak memiliki masalah dalam tim kerja	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
20	Saya menerima pendapat sesame tim walapun berbeda pendapat dengan saya	47	56	31	38	4	5	1	1	0	0	83	100
21	Pimpinan saya selalu mengingatkan tentang penggunaan biaya yang tidak berlebihan	33	40	38	46	10	12	2	2	0	0	83	100
22	Saya menggunakan fasilitas kerja hanya untuk pekerjaan saja	25	30	39	47	15	18	3	4	1	1	83	100
23	Anggaran yang disusun sesuai dengan kebutuhan dan program kerja	47	56	29	36	6	7	1	1	0	0	83	100
24	Realisasi dari anggaran selalu tercapai dan tidak pernah melebihi anggran	14	17	45	55	6	7	5	6	13	15	83	100
25	Perusahaan selalu memberikan kompensasi sesuai dengan jabatan	22	27	44	53	13	16	2	2	2	2	83	100
26	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan	33	40	37	45	7	8	6	7	0	0	83	100
27	Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya .	25	30	45	54	11	13	2	3	0	0	83	100

28	Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan .	40	48	34	41	6	7	3	4	0	0	83	100
29	Hasil pekerjaan saya selalu diperiksa oleh atasan	25	27	48	61	8	10	2	2	0	0	83	100
30	Pimpinan saya selalu memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin	23	23	37	47	17	22	6	8	0	0	83	100

## 3. Uji Validitas

## Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,342	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,542	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,756	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,761	0,221	Valid
Pernyataan 5	0,701	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,467	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,349	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,372	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,478	0,221	Valid
Pernyataan 10	0,235	0,221	Valid
Pernyataan 11	0,429	0,221	Valid
Pernyataan 12	0,290	0,221	Valid
Pernyataan 13	0,400	0,221	Valid
Pernyataan 14	0,380	0,221	Valid
Pernyataan 15	0,772	0,221	Valid
Pernyataan 16	0,700	0,221	Valid
Pernyataan 17	0,720	0,221	Valid
Pernyataan 18	0,762	0,221	Valid
Pernyataan 20	0,700	0,221	Valid
Pernyataan 21	0,510	0,221	Valid
Pernyataan 22	0,346	0,221	Valid
Pernyataan 23	0,320	0,221	Valid
Pernyataan 24	0,620	0,221	Valid

## Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,481	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,659	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,557	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,577	0,221	Valid
Pernyataan 5	0,557	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,417	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,499	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,471	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,567	0,221	Valid
Pernyataan 10	0,637	0,221	Valid
Pernyataan 11	0,612	0,221	Valid
Pernyataan 12	0,673	0,221	Valid
Pernyataan 13	0,765	0,221	Valid
Pernyataan 14	0,694	0,221	Valid
Pernyataan 15	0,700	0,221	Valid
Pernyataan 16	0,567	0,221	Valid
Pernyataan 17	0,666	0,221	Valid
Pernyataan 18	0,663	0,221	Valid
Pernyataan 20	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 21	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 22	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 23	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 24	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 25	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 26	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 27	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 28	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 29	0,630	0,221	Valid
Pernyataan 30	0,630	0,221	Valid

## Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,380	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,602	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,528	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,684	0,221	Valid
Pernyataan 5	0,311	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,374	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,366	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,453	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,466	0,221	Valid
Pernyataan 10	0,424	0,221	Valid
Pernyataan 11	0,782	0,221	Valid
Pernyataan 12	0,577	0,221	Valid
Pernyataan 13	0,746	0,221	Valid
Pernyataan 14	0,628	0,221	Valid
Pernyataan 15	0,497	0,221	Valid
Pernyataan 16	0,728	0,221	Valid
Pernyataan 17	0,690	0,221	Valid
Pernyataan 18	0,683	0,221	Valid
Pernyataan 20	0,467	0,221	Valid
Pernyataan 21	0,419	0,221	Valid
Pernyataan 22	0,423	0,221	Valid
Pernyataan 23	0,642	0,221	Valid
Pernyataan 24	0,625	0,221	Valid
Pernyataan 25	0,836	0,221	Valid
Pernyataan 26	0,507	0,221	Valid
Pernyataan 27	0,584	0,221	Valid
Pernyataan 28	0,780	0,221	Valid
Pernyataan 29	0,717	0,221	Valid
Pernyataan 30	0,618	0,221	Valid

## Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,270	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,466	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,645	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,676	0,221	Valid
Pernyataan 5	0,585	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,303	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,340	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,265	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,357	0,221	Valid
Pernyataan 10	0,451	0,221	Valid
Pernyataan 11	0,752	0,221	Valid
Pernyataan 12	0,853	0,221	Valid
Pernyataan 13	0,720	0,221	Valid
Pernyataan 14	0,676	0,221	Valid
Pernyataan 15	0,682	0,221	Valid
Pernyataan 16	0,752	0,221	Valid
Pernyataan 17	0,766	0,221	Valid
Pernyataan 18	0,514	0,221	Valid
Pernyataan 20	0,531	0,221	Valid
Pernyataan 21	0,556	0,221	Valid
Pernyataan 22	0,421	0,221	Valid
Pernyataan 23	0,369	0,221	Valid
Pernyataan 24	0,609	0,221	Valid
Pernyataan 25	0,759	0,221	Valid
Pernyataan 26	0,556	0,221	Valid
Pernyataan 27	0,514	0,221	Valid
Pernyataan 28	0,816	0,221	Valid
Pernyataan 29	0,835	0,221	Valid
Pernyataan 30	0,631	0,221	Valid

## Uji Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
Komunikasi	,706	6
Penempatan	,727	6
Lingkungan kerja	,754	6
Kinerja	,741	8

## 4. Uji Asumsi Klasik

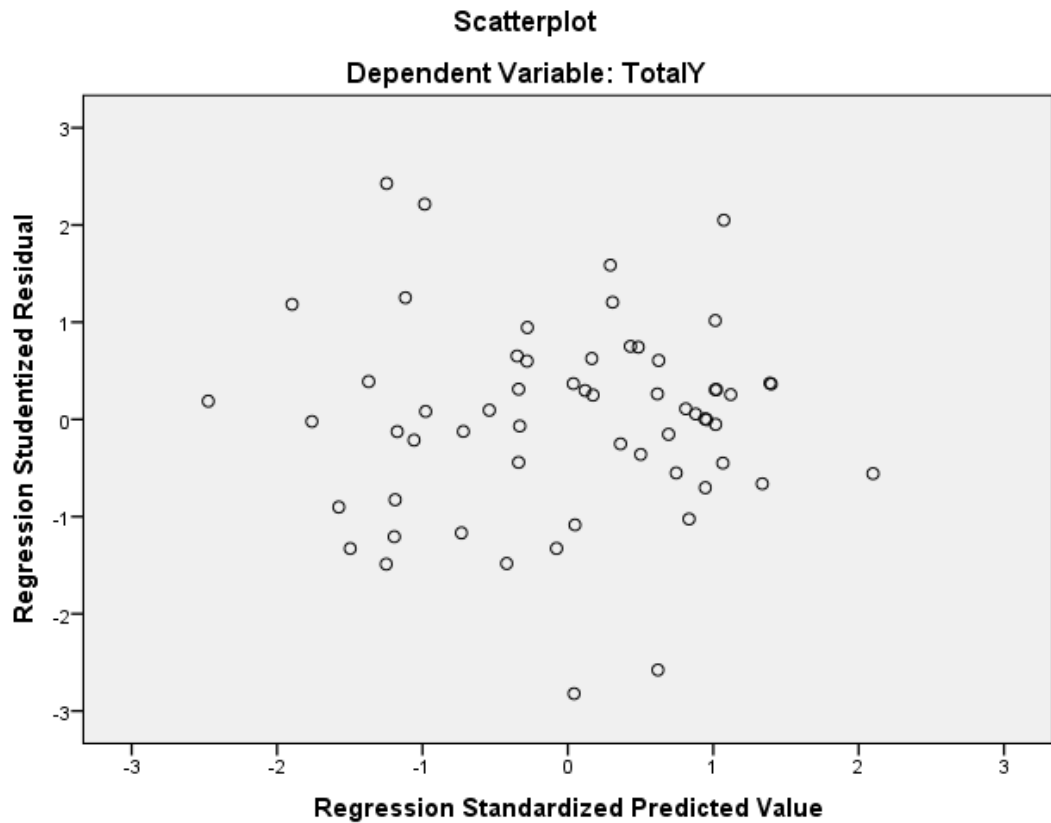
## Uji Normalitas Data

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>					
		TotalX1	TotalX2	TotalX3	TotalY
N		83	83	83	83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	23,5833	23,6333	24,2500	29,9167
	Std. Deviation	2,80007	2,68686	2,71839	3,55724
Most Extreme Differences	Absolute	,184	,145	,123	,153
	Positive	,123	,078	,103	,083
	Negative	-,184	-,145	-,123	-,153
Test Statistic		,184	,145	,123	,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,270 <sup>c</sup>	,324 <sup>c</sup>	,252 <sup>c</sup>	,131 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

## Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TotalX1	,718	1,392
	TotalX2	,931	1,074
	TotalX3	,765	1,308





### 5. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272		
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718	1,392
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931	1,074
	TotalX3	,420	,158	,320	2,661	,010	,765	1,308

a. Dependent Variable: TotalY

## 6. Uji Hipotesis

## 7. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283,519	3	94,506	11,429	,000 <sup>b</sup>
	Residual	463,064	56	8,269		
	Total	746,583	59			
a. Dependent Variable: totally						
b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1						

## Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272		
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718	1,392
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931	1,074
	TotalX3	,420	,158	,320	2,661	,010	,765	1,308
a. Dependent Variable: TotalY								

## Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 <sup>a</sup>	,380	,347	2,87559



UMSU  
UIN (Cendekia) Berprestasi

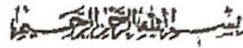
Untuk menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238  
 Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : [perpustakaan@umsu.ac.id](mailto:perpustakaan@umsu.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 1150/KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2021



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

**Nama** : Dimas Wahyu Pratama  
**NPM** : 1705160098  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Jurusan** : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 19 Muharam 1443 H.  
 27 Agustus 2021 M



Kepala UPT Perpustakaan

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel (061) 6624567 Ext. 304 Medan 22023B

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*, *08 April 2021* menerangkan bahwa:

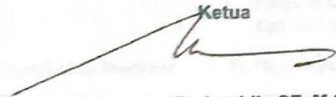
Nama : Dimas Wahyu Pratama  
N .P.M. : 1705160098  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 Oktober 1999  
Alamat Rumah : Jl.kaptan Muchtar Basri no 42  
JudulProposal : Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Helvetia

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Ir.Hj.R.Sabrina,MSi*

Medan, Kamis, 08 April 2021

**TIM SEMINAR**

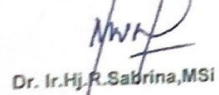
Ketua

  
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris

  
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

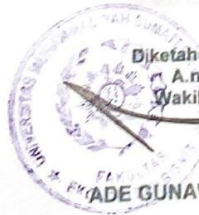
Pembimbing

  
Dr. Ir.Hj.R.Sabrina,MSi

Pembanding

  
Saprihal Mahurung,SE.,MA.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1485/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/2/2021

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 5/2/2021

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dimas Wahyu Pratama  
NPM : 1705160098  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Penurunan kinerja karyawan yang berakibat pada sering padam nya listrik di wilayah Sumatera utara

Rencana Judul : 1. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Layanan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln (Persero)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

  
(Dimas Wahyu Pratama)



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 379 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :  
 Program Studi : Manajemen  
 Pada Tanggal : 26 Februari 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Dimas Wahyu Pratama  
 N P M : 1705160098  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
 Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia

Dosen Pembimbing : Dr.Ir.Hj.R.Sabrina, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 26 Februari 2022
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 14 Rajab 1442 H  
 26 Februari 2021 M



Tembusan :  
 1. Peninggal



Dekan

H. JANURI, SE,MM,MSi



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 379 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2021  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN** Medan, 14 Rajab 1442 H  
 26 Februari 2021 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 PT.PLN (Persro) ULP Helvetia  
 Jln.Kemuning Raya Medan Helvetia No.11  
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Dimas Wahyu Pratama  
 Npm : 1705160098  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Judul : **Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



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



**Tembusan :**

1. Peringatan



Nomor : 0048/STH.01.04/B08120300/2021  
 Sifat : Penting  
 Lampiran : 1 (Satu) Berkas  
 Perihal : Permohonan Izin Riset



Medan, 08 Maret 2021

Kepada :  
 Yth. Bapak / Ibu Pimpinan  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
 SUMATERA UTARA  
 Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3  
 Medan

Menindaklanjuti surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis nomor: 372/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 25 Februari 2021 perihal Permohonan Izin Riset:

No	NAMA	NPM	JURUSAN
1	DIMAS WAHYU PRATAMA	1705160098	MANAJEMEN

Dengan ini kami beritahukan bahwa :

1. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara UP3 Medan Utara ULP Helvetia dapat menerima Saudara untuk melaksanakan Riset.
2. Dalam pelaksanaan Riset PT PLN (Persero) ULP Helvetia hanya mengizinkan untuk tujuan Ilmu Pengetahuan dan tidak diperkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
3. Apabila dalam pelaksanaan Riset tersebut dibutuhkan angka atau pun data keuangan yang menyangkut Rahasia Perusahaan tidak akan dilayani.
4. Untuk urusan administrasinya Saudara dapat menghubungi Sub Bagian Administrasi Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara UP3 Medan Utara ULP Helvetia.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

MANAGER  
  
 ADNAN ASHARI





**PT. PLN (Persero)**  
**Unit Layanan Pelanggan (ULP) Helvetia**  
**JL. Kemuning Raya, Medan, Sumatera Utara 20124**

### SURAT KETERANGAN

Kepada :  
Yth. Bapak/ Ibu Pimpinan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapt.M.Basri No 3 Medan

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Dimas Wahyu Pratama  
NPM : 1705160098  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Telah menyelesaikan penelitian riset dibagian SDM dengan judul skripsi “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan” tanggal 28 Juli 2021 yang dilaksanakan dengan Baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Medan, 14 September 2021

a.v  
Manajer ULP  


**ADNAN ASHARI**



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : DIMAS WAHYU PRATAMA  
N.P.M : 1705160098  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Nama Dosen Pembimbing : Dr.Ir.Hj.R.Sabrina,M.Si  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Pada PT.PLN ( Persero) ULP Helvetia Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4 & 5	= Daftar kejurusan dan jenis instruktur agar - dapat menunjang analisis setiap variabel & uji. - Daftar pustaka kejuruan = Supriyasa (1998) (Kedua ngasung) = Kaitannya agar diarahkan dengan	14. Sept 2021	MWD
Bab 4 & 5	- Data respon siswa di lapangan, termasuk beberapa momen kejurusan kejuruan - Hasil penelitian dan hasil penelitian terdahulu kaitan dgn hasil penelitian terdahulu	17. Sept 2021	MWD
Daftar Pustaka	- Buku, Skripsi, dan kutipan dan teks.	17 Sept 2021	MWD
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju URS Meja Sidang Skripsi (meja hijau)	17. Sept 2021	MWD

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.)

Medan, 17 September 2021  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(Dr.Ir.Hj.R.Sabrina,M.Si)